



جامعة الشهيد حمّة لخضر - الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



النظام القانوني لموظفي الشركات الأمنية الخاصة (دراسة مقارنة)

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالب:

محمد البشير أحمدودة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
د. جمال ونّوقي	جامعة الشهيد حمّة لخضر - الوادي	رئيساً
د. حيزوم بدر الدين مرغني	جامعة الشهيد حمّة لخضر - الوادي	مشرفاً ومقرراً
أ. الأزهر لعبيدي	جامعة الشهيد حمّة لخضر - الوادي	مناقشاً

السنة الجامعية: 2018/2017

الإهداء

إلى ...

كل مقاوم في سبيل الحق والعدالة ...

كلمة شكر

بعد شكر الله أولا وأخيرا...

تعجز الكلمات أن توفي أستاذي الدكتور الفاضل حيزوم بدر الدين مرغني حقه من الشكر الجليل والعرفان الجليل، حيث تفضل بالرغم من مشاغله مشكورا بالإشراف على إنجاز هذا العمل، فكان نعم المشرف والموجه والناصح والمرشد...، فله مني أسمى عبارات التقدير والاحترام والتبجيل.

كما لا يمكن أن يفوتني أن أتقدم بأسمى عبارات الامتنان لكل من الدكتور جمال ونوقي والأستاذ لزهرة لعبيدي، لتكريمهما بقراءة هذا البحث ومناقشته، راجيا من المولى العلي القدير أن أكون على قدر كرمهما وعند حسن ظنهما.

ولكل تلك القلوب الجميلة التي زاد تعلقنا بها تعلقا بالحياة الجامعية من أساتذة، طلبة، وعمال، لكم مني كل التقدير والاحترام...

إلى كل هؤلاء... شكرا لكم جميعا.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

وَ قُلْ اَعْمَلُوا

فَسَیْرَی اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهُ وَ الْمُؤْمِنُوْنَ

مقدمة

في سنة 1943 نشرت المجلة العلميّة الشهيرة "Psychological Review" ورقة بحثية لعالم الاجتماع "أبرهام ماسلو" بعنوان "نظريّة الدافع البشري"، هذه النظرية التي أحدثت طفرة في شتى مجالات العلوم الإنسانية سواء الاجتماعية، السياسية وحتى القانونية... استطاع من خلالها "ماسلو" بعد دراسة علمية معمقة ترتيب الحاجيات البشرية وفق ما يسمى "هرم ماسلو للحاجيات"، حيث جعل فيه حاجيّة الأمن في المرتبة الثانية بعد الحاجيات البيولوجية للأفراد. ولقد مكنت هذه النظرية العلماء من إرجاع السلوك الإنساني مهما بلغت درجة تعقيده ورقبته إلى دافعين أساسيين هما دافع البقاء ودافع الاستمرار النوعي، فما ظهور الدولة الذي توجّ تطور كل التجمعات البشرية ما قبلها عبر العصور، ولا تلك السلوكيات الإنسانية العدوانية من أبسط شجار بين شخصين إلى أعتى الحروب بين أكبر التحالفات الدولية إلا نتيجة لهذين الدافعين اللاشعوريين نحو البقاء والاستمرار، لا سيما في ظل الفوضى البنيوية التي يشهدها المجتمع الدولي وغياب سلطة عليا تنظم التعايش بين مكوناته، وكذلك مع ظهور مقاربات جديدة للأمن وسّعت في مدلولاته ومفاهيمه التي لم تعد تكتفي بالجوانب العسكرية والأمنية التقليدية بل اتجهت أكثر نحو الأبعاد الإنسانية، الاجتماعية، الاقتصادية، المعلوماتية، والتكنولوجية، كل ذلك مصحوبا بالتدويل لقضايا الأمن الداخلية من خلال تبني مقارنة الإنسان العالمي وما يمثله ذلك من تهديد لمفهوم السيادة الوطنية للدول، كل هذا مع ما صاحب نهاية الحرب الباردة من انتصار للقيم الديمقراطية الغربية والليبرالية الاقتصادية التي جعلت الأمن سلعة تباع في الأسواق العالمية في شكل خدمات أصبحت تعرضها شركات عالمية متخصصة، هذه الأخيرة ساعد في نمو عائداتها وازدهار نشاطاتها طبيعة التهديدات الأمنية والحروب الداخلية التي انتشرت انتشارا رهيبا بعد نهاية الحرب الباردة، زيادة إلى تنامي ظاهرة الإرهاب، كل ذلك جعل من الشركات الأمنيّة الخاصة بديلا احترافيا مناسباً لما تتوفر عليه من إمكانيات بشرية مؤهلة، ووسائل مادية متطورة بلغت حد امتلاكها للطائرات والأقمار الاصطناعية، مما ساهم في خلق سوقٍ أمنيّةٍ مزدهرةٍ، تنامي فيها الطلب على هذه الخدمات من قبل الشركات

العالمية العاملة في بيئات الحروب والنزاعات وخاصة الشركات البترولية وشركات التنقيب والمناجم والبنوك، وكذلك من قبل الحكومات خاصة في ظل تدني كلفتها الاقتصادية والأهم من ذلك تدني كلفتها القانونية من خلال تجنب المساءلة من قبل البرلمانات والمنظمات الحقوقية ومنظمات المجتمع المدني عند خوض الحروب أو إجراء العمليات الأمنية بالوكالة، إضافة إلى ما توفره من تهرب من المسؤولية الدولية ومن المحاسبة الداخلية، نظرا لما توفره من سرية تامة ودون فقدان ضحايا من القوات النظامية للحكومات المتعاقدة، حيث بلغ هذا التعاون أوجه بعد أحداث 11 سبتمبر 2001 واحتلال العراق وأفغانستان.

ومما زاد رسوخ الاعتقاد السائد أن الشركات الأمنية الخاصة تمثل مع الشركات متعددة الجنسيات وجها جديدا لهيمنة القوى الرأسمالية على العالم هو هوية مالكي هذه الشركات التي لم تخرج في ظلها عن الدائرة الضيقة لصانعي القرار في الدول الكبرى، بل لم تخرج عن الدوائر الضيقة للعائلات المهيمنة على هذه الدول كعائلة "روتشيلد" المهيمنة على أسواق الذهب والمال و"روكفيلر" المهيمنة على تجارة المحروقات في العالم.

ولقد كان لزاما على عرّابي هذه الشركات الأمنية الخاصة - بعدما فرضت نشاطاتها على العالم أجمع حتى صارت منظمة الأمم المتحدة وهي التي يفترض أن تكون عنوانا للشرعية الدولية تستعين بها في عملياتها الإنسانية من غير سند قانوني-، كان عليهم إيجاد أطر قانونية دولية لشرعنة هذه الظاهرة التي أثارت جدلا كبيرا في المجتمع الدولي، ولقد ظهر ذلك جليا في غياب نصوص دولية ملزمة وحائزة على الإجماع بالرغم من المحاولات المتكررة لبعض الدول والمنظمات الإنسانية لإقرار مجموعة من الصكوك والوثائق على غرار وثيقة مونترو الموقعة في 17 سبتمبر 2008 أو مشروع اتفاقية ممكنة بشأن الشركات الأمنية الخاصة والتي أعدها الفريق العامل المعني باستخدام المرتزقة كوسيلة لانتهاك حقوق الإنسان وإعاقة ممارسة حق الشعوب في تقرير مصيرها، حيث أنجز مشروع الاتفاقية في 2011، ولكنه لم يدخل حيز النفاذ حتى الآن، وكذا العديد من التقارير التي وضعها هذا الفريق والتي كان آخرها التقرير الصادر في 04 أوت 2017.

إن ظاهرة موظفي الشركات الأمنية الخاصة وعلى الرغم من كونها تطبيقاً عملياً لنظرية العولمة القانونية من خلال مسارها العكسي وانتقالها من ظاهرة قانونية دولية إلى ظاهرة وطنية داخلية، لاسيما في دول العالم الثالث، إلا أن هذه الحركة التشريعية لم تصاحبها حركة فقهية وعلمية قانونية، فعلى الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت هذه الظاهرة وتنظيمها من وجهة نظر القانون الدولي الإنساني، إلا أنها لم تلق ذلك الاهتمام والدراسة القانونية في الأنظمة القانونية الوطنية المقارنة، على الرغم من تنوع واختلاف المقاربات التي تبنتها الدول في تشريعاتها المنظمة لها، ومن هذا المنطلق تأتي أهمية دراستنا هذه لتسليط الضوء على النظام القانوني لموظفي الشركات الأمنية الخاصة، مروراً بالخصوصيات المرتبطة بهم في مجالات التسليح والتوظيف، وصولاً إلى قواعد المسؤولية التي يخضع لها عند إخلالهم بواجباتهم الناشئة بموجب مختلف النصوص القانونية المتعلقة بهم، وذلك من خلال دراسة موضوعية عمودية لموظفي الشركة الأمنية الخاصة في مختلف الأنظمة القانونية الوطنية المقارنة، تناولناها بطريقة انتقائية، حيث بدأنا الدراسة بمجموعة متنوعة من القوانين المقارنة دون مراعاة لمعايير قبلية مسبقة، ومع تقدمنا في البحث ضيقنا الدائرة واقتصرنا على بعض الأنظمة القانونية بعينها وفق معايير مدروسة أخذت بعين الاعتبار مختلف المقاربات التي تبنتها الدول في تنظيم نشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة، لأن الهدف من الدراسة لم يكن مجرد مقارنة كلاسيكية تركز على أوجه الشبه والاختلاف بطريقة حيادية من دون إضفاءٍ شيءٍ من شخصية الباحث على الموضوع، وإنما حاولنا أن نجعل من التشريع الجزائري أساساً للدراسة، ومن ثمة تكميل ما أغفله أو ما رأينا أنه جانب فيه الصواب بما تضمنته التشريعات المقارنة من بدائل وحلول، لنخلص إلى رؤية شاملة وواضحة لما يجب أن يكون عليه النظام القانوني لموظفي الشركات الأمنية الخاصة، وفق ما يجعل منهم أداة مكملة للحفاظ على النظام العام والمصلحة العامة، ودون المساس بحقوق هذه الفئة أو حقوق الآخرين.

ولما كان المنهج المقارن هو المنهج المعتمد أساساً للدراسة في بحثنا هذا، وذلك من خلال تناولنا لموقف القانون الدولي ومختلف القوانين الوطنية المقارنة والقانون الجزائري من

موظفي الشركات الأمنية الخاصة، والمقارنة فيما بينها، إلا أن هذا المنهج لا يمكن أن يكون بمعزل عن مناهج خادمة له ومساعدته، والتي كان أهمها منهج تحليل المضمون، إذ أننا تناولنا النصوص القانونية ذات الصلة بتحليل مضامينها، ومن ثمة تفسيرها وفق القواعد المرعية في هذا الصدد، مستعينين بالشروح الفقهية العامة، ومن ثمة إسقاطها على الأوضاع الخاصة التي ترتبط بموظفي الشركات الأمنية الخاصة، مع الاستشهاد بما وقع تحت أيدينا من عقود عمل لهذه الفئة، مع رؤية نقدية تعبر غالبا عن آراءنا الشخصية، كل ذلك في ظل ندرة الدراسات المتخصصة في الموضوع، والتي قد تصل في بعض جزئيات البحث إلى حد الانعدام.

ولقد كان تناولنا لمجموع محاور هذه الدراسة يدور حول الإجابة على إشكالية جوهرية عن مدى نجاح المشرع الجزائري في تنظيم نشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة على ضوء التشريعات المقارنة والقانون الدولي المعاصر، بما يخدم الغايات المستهدفة من إقرارها. وللإجابة على هذه الإشكالية قسّمنا موضوعنا هذا إلى فصلين، تناولنا في الأول المقاربات القانونية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة على مستوى القانون الدولي المعاصر والقوانين الوطنية المقارنة، وأما الثاني فخصصناه لدراسة الآثار المترتبة عن ممارسة العمل في هذه الشركات وما ينتج عنها من مخالفات وأضرار.

الفصل الأول: المقاربات القانونية لموظف الشركات الأمنية الخاصة

إنّ الظهور المفاجئ بل والصادم للشركات الأمنية الخاصة واقتحامها لأكثر مهام الدول قداسة واحتكارا، فبعد أن كانت مهمة الأمن والدفاع من المهام الحصرية والمقتصرة على الدولة، بل ومن مظاهر سيادتها داخليا وخارجيا، أصبحت هذه الشركات من أشد المنافسين لها في هذا المجال، بل من الشركات ما تفوقت عليها عدّة وعتادًا، فأصبحت الدول مع تزايد الأخطار وتنوعها بالإضافة إلى ظهور أجيال جديدة من الحروب، وما صاحب كل ذلك من أعباء مالية وبشرية، كل ذلك جعل الدول تستعين بهذه الشركات في مهام حفظ الأمن والدفاع.

ولقد أدت السرعة والغموض المصاحب لظهور موظفي الشركات الأمنية الخاصة إلى تضارب الآراء والأفكار بشأنها، بين فريق مقر بوجود هذه الظاهرة، مبررا ذلك بحتميات أملاها الواقع الجديد، وفريق آخر رافض لها، ويرى فيها تهديدا وجوديا لكيان الدول والمجتمعات، إلا أن هذا الأخير سرعان ما وجد نفسه أمام واقع مقر بوجود هذه الشركات وموظفيها، ومثمن لها حتى ذهب الأمر إلى تعاقد كبريات الدول، بل وحتى الأمم والمتحدة تلك المنظمة الدولية الأكبر في العالم تعاقدت مع هذه الشركات في مهماتها لحفظ السلم والأمن في مناطق النزاع عبر العالم.

ولقد أدى ذلك الغموض القانوني في تنظيم هذه الظاهرة على المستوى الدولي أو الوطني، والذي عبر بصدق عن عدم استعداد الدول والمجتمعات لمثل هذه الشركات التي فُرضت عليها فرضا ضمن ترسانة من القيم الليبرالية في إطار مفهوم النظام العالمي الجديد، إلى ظهور مقاربات قانونية متباينة حول النظام القانوني لهذه الشركات الأمنية الخاصة، مست هذه المقاربات بالأساس موظفي هذه الشركات باعتبارهم الأداة الفعالة والأساسية في تنفيذ هذه الشركات لمهامها وتحقيقها لأهدافها، وكذلك نظرا للمهام الغير اعتيادية التي يقومون بها مقارنة بباقي الموظفين أو العمال، والأخطار الاستثنائية التي يتعرضون إليها، أو التي قد يسببونها للآخرين بمناسبة قيامهم بالمهام الموكلة إليهم.

المبحث الأول: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في القانون الدولي

والقوانين الوطنية المقارنة

لقد تعددت مفاهيم موظف الشركات الأمنية الخاصة وتباينت، وذلك تبعاً لتباين المقاربات المضيق والموسعة للمهام التي يضطلعون بها من جهة، ومن جهة أخرى تبعاً للأنظمة القانونية والفلسفة الإيديولوجية للدول التي استعانت بهذه الشركات وأقرت وجودها، ولذلك فإننا نجد اختلافاً في مفهوم موظفي الشركات الأمنية الخاصة من دولة إلى أخرى.

ولما كان وجود هذه الظاهرة سابقاً لوجود القواعد القانونية المنظمة لها فإن كل دولة أقرت مفهومها لهذه الفئة من المستخدمين يناسب خصوصياتها والرؤية التي تبنتها، لتأتي مشاريع الاتفاقيات والصكوك الدولية برؤية مفاهيمية شاملة حاولت الانسجام والتماشي مع الدول التي تبنت المقاربة الموسعة من جهة، وكذلك حاولت الاستجابة لمخاوف الدول التي تبنت المقاربة المضيق، وذلك من خلال إقرار مجموعة من الضوابط والشروط من جهة أخرى، وهذا ما سنبينه فيما يلي:

المطلب الأول: مفهوم موظف الشركات الأمنية في القانون الدولي

إن الناظر في كتب التاريخ يجد ظاهرة الارتزاق واستئجار المقاتلين من بين أهم المظاهر التي طبعت الحروب في العصور القديمة، فقد استعمله الفراعنة، والفرس، مروراً بالرومان، وحتى الوندال، ليظهر مجدداً عند الأوربيين في حروبهم الاستعمارية¹، إلا أن هذه الظاهرة أخذت في القرن العشرين وتحديداً بعد نهاية الحرب العالمية الثانية أشكالاً أكثر تطوراً وتنظيماً تحت مسمى موظفي الشركات الأمنية الخاصة، حيث أنشأ العضو السابق في الفرقة البريطانية الخاصة "جيم جونسون" أول شركة أمنية خاصة، اقتصرت عملهم في بادئ الأمر على توفير الحماية وتدريب الحراسات الخاصة للشخصيات السياسية وأرباب الأموال، ولكن سرعان ما انتقل بهذا النشاط إلى المشاركة المباشرة في النزاعات والحروب، لتنتقل الفكرة إلى الولايات

¹ - حيزوم بدر الدين مرغني، الوضع القانوني للشركات الأمنية في القانون الدولي المعاصر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015، ص31.

المتحدة الأمريكية، حيث أنشأت العديد من الشركات في هذا المجال، كان أهمها وأولها شركة KBR المملوكة من طرف عملاق النفط الأمريكي هاليبيرتون سنة 1962، والتي ترتبط بعلاقات قوية مع أجهزة المخابرات الأمريكية، وبوزارة الدفاع، وكذلك بكبار سياسيي الولايات المتحدة.¹

ولقد كان علينا الانتظار لأكثر من خمسين عاما من أول ظهور لهؤلاء المرتزقة الجدد² إلى غزو العراق سنة 2003 حتى ينتبه المجتمع الدولي لخطورة هذه الظاهرة من خلال الدور الحاسم الذي لعبه موظفو الشركات الأمنية الخاصة في احتلال العراق³، حيث ظهرت أول مشاريع الاتفاقيات والصكوك الدولية والكتابات الفقهية التي تطرقت إلى مفهوم هذه الشريحة من المستخدمين، محاولة تحديد أطر قانونية دولية ملزمة للتمكن من تحديد هويتها بدقة، ومعرفة الأنظمة القانونية التي تخضع لها، ومن ثم تحديد المسؤوليات الناجمة عن أعماله، وهذا ما سنحاول بيانه في ما يلي:

¹ - السيد مصطفى أحمد أبو الخير، الشركات العسكرية والأمنية الخاصة دراسة قانونية وسياسية، دار ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008، ص 133.

² - بالرغم من الخلاف الكبير بين فقهاء القانون الدولي عن مدى اعتبار موظفي الشركات الأمنية الخاصة مرتزقة سواء بالمقارنة مع تعريف المرتزق الوارد في نص المادة 47 من البروتوكول الإضافي الأول لعام 1977، أو مع تعريف المرتزق الوارد في المادة الأولى من اتفاقية منظمة الوحدة الإفريقية بخصوص القضاء على ظاهرة المرتزقة في أفريقيا لعام 1977، أو حتى بالنسبة للمادة الأولى لاتفاقية الأمم المتحدة لمناهضة تجنيد المرتزقة واستخدامهم وتمويلهم وتدريبهم لعام 1989، إلا أن الكثير من الكتاب استخدم هذا المصطلح (المرتزقة الجدد) عوض موظفي الشركات الأمنية الخاصة.

- جيريمي سكاويل، بلاكووتر أخطر منظمة سرية في العالم، دار المطبوعات للتوزيع والنشر، بيروت، الطبعة الثالثة، 2010، ص 351.

- فريدة بلقران، خصوصية الحرب، مجلة العلوم القانونية والسياسية جامعة الوادي، الجزائر، العدد 4، 2012، ص 15.

³ - لقد فُدر موظفو الشركات الأمنية الخاصة التي تعاقدها معها الجيش الأمريكي خلال احتلال العراق بـ 140 ألف عنصر، حيث أن شركة KBR لوحدها شاركت بـ 50 ألف موظف منهم المسلحين، ومنهم العاملين في مجال الخدمات اللوجيستية كالتباخين والسائقين، والميكانيكيين، والمترجمين، وفي مجال التموين.

- جيريمي سكاويل، المرجع السابق، ص 134.

الفرع الأول: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في الوثائق ومشاريع الاتفاقيات الدولية

بالرغم من الجهود المضنية لبعض الدول¹ والمنظمات الدولية الغير حكومية ذات البعد الإنساني²، وحتى بعض الشركات الأمنية³ نفسها لإيجاد صيغ توافقية في شكل صكوك واتفاقيات دولية تجتمع حولها كل مكونات المجتمع الدولي، لتأخذ نصوصها الصيغة الملزمة التي من خلالها يتم تنظيم نشاط موظفي الشركات الأمنية الخاصة، من خلال إقرار مفاهيم واضحة ونظم قانونية عادلة، تكفل تنظيم هذه المهنة، وتحديد المسؤوليات ومن ثمة فرض العقوبات الصارمة في حال المخالفة، إلا أن كل هذه الجهود لم تسفر إلى حد الآن إلا على بعض الوثائق ومشاريع لاتفاقيات وقواعد للسلوك، التي تفتقد إلى الطابع الإلزامي وتفتقر إلى إجماع دولي حولها، وإن كان القائمون على سنّها يعتقدون الآمال أن تكون هذه الوثائق مقدمات ومشاريع لاتفاقيات مستقبلية ملزمة تنظم هذا القطاع الخطير والحساس، ومن بين هذه الوثائق نذكر ما يلي:

أولاً: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في وثيقة مونترو⁴: وهي وثيقة أقرت بشأن الالتزامات القانونية الدولية والممارسات السلمية للدول ذات الصلة بعمل الشركات العسكرية

¹ - وتعد سويسرا من أهم الدول التي سعت إلى انبثاق هذه الصكوك والوثائق حيث كانت راعية لوثيقتي مونتر، ومدونة السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة.

² - ومن أهم هذه المنظمات نذكر اللجنة الدولية للصليب الأحمر، والتي ساهمت بفعالية كبيرة في صدور وثيقة مونتر، وكذلك مدونة السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة، ويأتي ذلك بعد الفعالية التي عبرت عنها في تقريرها إلى المؤتمر الثامن والعشرين للصليب الأحمر والهلال الأحمر، الذي انعقد في جنيف بين 2 و6 ديسمبر 2003 - بعد أشهر قليلة من الغزو الأمريكي للعراق في 20 مارس 2003-، إلى أن اللجوء إلى استخدام الشركات الأمنية الخاصة يعد مظهراً جديداً في النزاعات المسلحة المعاصرة، ويشكل تحدياً في تطبيق القانون الدولي الإنساني، وبشكل خاص في مسألة تحديد المركز القانوني للأفراد المتعاقدين العاملين في هذه الشركات، حيث يشكل دورهم تحدياً للتصنيف المقبول للفئات التي قد توجد في ساحة النزاع المسلح، وفق مبدأ التمييز بين المدنيين والمقاتلين. وكذلك يبرز دور هذه الشركات كواحدة من العقوبات التي تعوق محاولات كفالة الامتثال للقانون الدولي للإنسان.

- International humanitarian law and the challenges of contemporary armed conflicts, report prepared by the international committee of the red cross, September 2003, pp 8-65.

³ - لقد شاركت 20 شركة أمنية خاصة بشكل فعال في صياغة مدونة السلوك الدولية للشركات الأمنية الخاصة، حيث وقعت عليها وتعهدت بالالتزام بها في 09 نوفمبر 2010. وثيقة الأمم المتحدة A/67/63-S/2012/76 في 16 فيفري 2012، ص 01.

⁴ - حيث كانت أول وثيقة تولت توضيح الالتزامات القانونية الدولية، والممارسات السلمية للدول والشركات الأمنية بشكل صريح أثناء النزاعات المسلحة، وهي عبارة عن ثمرة اتفاق لمبادرة أطلقتها وزارة الخارجية السويسرية واللجنة الدولية للصليب الأحمر

والأمنية الخاصة أثناء النزاع المسلح، ولقد أدرجت هذه الوثيقة مفهوما موحدا لموظفي الشركات الأمنية ولموظفي الشركات العسكرية الخاصة، ولم تميز بينهما، حيث عرفت هذه الوثيقة في الفقرة 09/ب) من التمهيد موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على أنهم الأشخاص الذين تستخدمهم شركة عسكرية وأمنية خاصة عن طريق التعيين المباشر أو التعاقد، بمن فيهم موظفوها ومديروها¹.

وبالنظر إلى الفقرة 09/أ)، يمكن استخلاص المهام التي يضطلع بها موظفو هذه

الشركات فيما يلي:

- 1- الحماية والحراسة المسلحتين للأشخاص والممتلكات مثل القوافل والمباني والأماكن الأخرى،
- 2- صيانة نظم الأسلحة وتشغيلها،
- 3- احتجاز السجناء،
- 4- تقديم المشورة أو التدريب للقوات المحلية ولموظفي الأمن.²

والملاحظ لنص الفقرة 09/ب) من التمهيد يجد اللبس الواضح في مسألتين أساسيتين

هما:

- 1- إن نظام التعيين المباشر لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقابله نظام التعاقد: لأن نظام التعيين المباشر هو نظام خاص بالالتحاق بالوظائف يقابله عادة أنظمة أخرى من ذلك ما تبنته القوانين الداخلية، ونذكر منها مثلا ما نص عليه القانون الجزائري في المادة 80 من القانون 03/06: "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبار،

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،

سنة 2006 إلى غاية 17 سبتمبر 2008، تاريخ توصل 17 دولة إلى تفاهم أطلق عليه باختصار "وثيقة مونترو"، وأملت الأمم المتحدة بأن تحظى هذه الوثيقة باهتمام الدول كافة ودعتها إلى النظر في اعتماد التدابير الواردة فيها مع إبلاغ وزارة الخارجية السويسرية وهي راعية هذه الوثيقة بدعمها وموافقتها عليها.

- وثيقة الأمم المتحدة 636/2008-S/467-A/63 في 6 أكتوبر 2008، ص 01.

¹- نفس المرجع، ص 07.

²- نفس المرجع، ص 07.

- الفحص المهني،

- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوبا عليه في

القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.¹

أما نظام التعاقد فهو نظام قانوني يقابله نظام التوظيف الدائم، ففي النظام القانوني الجزائري

نص على نظام التعاقد في المادة 11 من القانون 11/90: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة

إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة

العمل قائمة لمدة غير محدودة".²، أما التوظيف الدائم فنصت عليه المادة 04 من

القانون 03/06: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم

الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".³

2- لقد وردت الفقرة 9/ب) تحت عنوان "موظفو الشركات العسكرية والأمنية الخاصة"، ثم جاء

في فقرتها الأخيرة "بمن فيهم موظفوها ومديروها"، وكأن لفظ "موظفون" جاء في العنوان بمعنى

كل مستخدمى الشركات العسكرية والأمنية الخاصة سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين، بينما في

العبارة الأخيرة جاءت دالة على مستخدمى الشركات العسكرية والأمنية الخاصة من المرؤوسين

واستثنت الرؤساء الذين سمتهم مديرين.

ثانيا: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في مدونة السلوك الدولية للشركات الأمنية

الخاصة: لقد جاء تعريف موظفي الشركات الأمنية الخاصة في هذه الوثيقة في الفقرة (باء)

تحت عنوان "التعاريف" وذلك بنصها أن: "الموظفون: الموظفون العاملون لحساب شركة أمنية

خاصة بصفة موظفين مأجورين أو بعقود مؤقتة، مما يشمل موظفي تنفيذ، والتوجيه والإدارة.

وحرصا على الوضوح، ينبغي التحديد أن مفهوم الموظفين يشمل هنا جميع الأشخاص الذين

¹ - المادة 80، القانون 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الصادر

في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.

² - المادة 11، القانون 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن قانون علاقات العمل الجزائري، الصادر في الجريدة

الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، بتاريخ 27 أبريل 1990.

³ - المادة 04، القانون 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية الجزائري.

يربطهم بالشركة الأمنية الخاصة عقد عمل (محدد أو غير محدد المدة) أو اتفاق أداء (قابل أو غير قابل للتجديد) والموردين الخارجيين والموظفين المؤقتين و/أو المتدربين (بأجر أو دون أجر)، أيًا كان المصطلح الذي تستخدمه الشركة المعنية.¹

وبالنظر إلى هذا التعريف يمكن ملاحظة المسائل الآتية:

1- يعد إدخال أصحاب عقود الخدمات والموردين الخارجيين تحت مسمى موظفي الشركات الأمنية الخاصة من بين أكبر العيوب في هذا التعريف، وذلك نظرا لاختلاف عقد العمل عن العقود سالفة الذكر سواء من ناحية التعريف، أو من ناحية المهام، أو من ناحية النظام القانوني الذي تخضع له هذه العقود.²

2- إن استخدام مصطلح "الأشخاص" في هذا التعريف يعد من وجهة نظرنا موهماً ومجانبا للصواب، وذلك لأنه يحتمل انضواء الأشخاص الاعتباريين تحت مضلته، ولاسيما وأن عقد

¹ - وثيقة الأمم المتحدة A/67/63-S/2012/76 بتاريخ 16 فيفري 2012، ص 08.

² - فقد تطرقت الأنظمة القانونية الوطنية لتعريف عقد العمل، من ذلك المادة 08 من قانون علاقات العمل الجزائري، التي تنص أنه: "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل."، أما في القانون المصري فقد جاء تعريف عقد العمل في القانون المدني في مادته 674 على أنه العقد: "الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين، بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر."

بينما عقود الخدمات والتوريدات فقد أوردها المادة 06/02 من القانون التجاري الجزائري وصنفتها كأعمال تجارية تدخل ضمن عقود المقاولة، والتي عرفها القانون المدني الجزائري في المادة 549 التي تنص أن: "المقاولة هي عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر."، أما قانون التجارة المصري فقد أورد كل من التوريدات والخدمات ضمن المادة 05/ (أ) وصنفتها ضمن الأعمال التجارية.

- الأمر رقم 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 78، المؤرخة في 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم.

- الأمر رقم 59/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري الجزائري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 101، المؤرخة في 19 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم.

- القانون رقم 11/90، المتضمن قانون علاقات العمل الجزائري، المعدل والمتمم.

- القانون رقم 131/48، المؤرخ في 16 جويلية 1948، المتضمن القانون المدني المصري، الصادر في جريدة الوقائع المصرية، العدد 108 مكرر (أ)، المؤرخة في 29 جويلية 1948، المعدل والمتمم.

- القانون رقم 18/99، المؤرخ في 17 ماي 1999، المتضمن قانون التجارة المصري، الصادر في جريدة الوقائع المصرية، العدد 19 مكرر (أ)، المؤرخة في 17 ماي 1999.

العمل وفق هذا التعريف يتضمن كذلك أعمال الخدمات والتوريدات، مما قد يُتَّصَرُفُ تنفيذ من قبل أشخاص اعتباريين، خلافاً لإيراد نفس المصطلح (أشخاص) في تعريف موظف الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في وثيقة مونترو، والذي جاء منطقياً ومقبولاً نظراً لعدم ورود نشاطات يمكن تنفيذها من قبل أشخاص اعتباريين، مما يؤدي حتماً إلى انصراف المعنى إلى الأشخاص الطبيعيين.

ثالثاً: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في مشروع الاتفاقية الممكنة بشأن الشركات

العسكرية والأمنية الخاصة: لم يتضمن مشروع الاتفاقية تعريفاً خاصاً وواضحاً لموظف الشركات الأمنية الخاصة، ولكن أشار إلى ذلك في تعريف الشركات العسكرية والأمنية في المادة 02/أ)، تحت عنوان "تعريف"، حيث نصت أن: "الشركات العسكرية و/أو الأمنية الخاصة: تشير إلى شركة ذات كيان قانوني تقدم، بمقابل مادي، خدمات عسكرية و/أو أمنية بواسطة أشخاص طبيعيين و/أو كيانات قانونية،"¹

ولقد تميزت هذه الاتفاقية، بأن فرقت بين نوعية النشاطات التي تقوم بها هذه الشركات

وذلك في خضم حديثها عن طبيعة النشاطات العسكرية والنشاطات الأمنية، في المادة 02 الفقرتين (ب) و(ج) على التوالي، وذلك كما يلي:

- "الخدمات العسكرية: تشير إلى خدمات متخصصة تتعلق بالأعمال العسكرية بما في ذلك التخطيط الاستراتيجي والاستخبارات والتحقيق والاستطلاع البري أو البحري أو الجوي وعمليات الطيران أيًا كان نوعها، المأهولة أو غير المأهولة، والمراقبة بالسواتل، وأي نوع من أنواع نقل المعارف ذات التطبيقات العسكرية، والدعم المادي والتقني للقوات المسلحة والأنشطة الأخرى ذات الصلة؛"²

¹ - وثيقة الأمم المتحدة A/HRC/W.10/1/2 بتاريخ 13 ماي 2011، ص 06.

² - نفس المرجع، ص 06.

- "الخدمات الأمنية: تشير إلى الحراسة المسلحة أو حماية المباني والمنشآت والممتلكات والأشخاص، وأي نوع من أنواع نقل المعارف ذات التطبيقات الأمنية والخاصة بالشرطة، ووضع وتنفيذ التدابير الأمنية والمعلوماتية وغيرها من الأنشطة ذات الصلة؛"¹

ومما سبق يمكن استنتاج مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة من هذه الوثيقة بأنه:

كل شخص طبيعي تستخدمه شركة أمنية خاصة مقابل أجر يتقاضاه للمشاركة في المهام

الآتية: 1- الحراسة المسلحة أو حماية المباني و المنشآت والممتلكات والأشخاص؛

2- التدريب ونقل المعارف ذات التطبيقات الأمنية والخاصة بالشرطة؛

3- وضع وتنفيذ التدابير الأمنية والمعلوماتية؛

4- الأنشطة الأخرى ذات الصلة بالأعمال الأمنية.

ومن الجدير الإشارة هنا حول تلك الخطورة التي يتضمنها هذا التعريف من خلال

الغموض الملاحظ في عبارة " الأنشطة الأخرى ذات الصلة بالأعمال الأمنية"، هذه العبارة

المستتبطة من العبارة الأخيرة من المادة 02/ج) التي تتضمن "غيرها من الأنشطة ذات

الصلة"، والتي توحي بأن النشاطات الأمنية ذكرت في هذه الوثيقة على سبيل المثال لا

الحصر، وهي في كل الحالات فتحت الباب واسعا للتأويلات التي قد تلجأ لها الشركات الأمنية،

أو الأطراف المتدخلة في العقود، للقيام بنشاطات مخالفة لمشروع الاتفاقية، والإخلال الجسيم

بينوده والحيث عن الأهداف التي أُعدَّ لأجلها، ومنها:

1- قيام موظفي الشركات الأمنية بنشاطات ذات طابع عسكري، وبالتالي الإخلال بأهم مكسب

أنت به هذه الوثيقة بالنسبة لسابقتها، ألا وهو التفريق بين الأنشطة العسكرية، والأنشطة

الأمنية، وبالتالي تصنيف الشركات إلى شركات أمنية وأخرى عسكرية، إذ لظالما أرتكبت

مجازر بسبب قيام شركات أمنية بأنشطة ذات طابع عسكري، مثلما حدث مع الشركة الأمنية

¹ - وثيقة الأمم المتحدة A/HRC/W.10/1/2 بتاريخ 13 ماي 2011، ص 06.

"بلاك ووتر"¹ التي تعاقد معها البنتاجون الأمريكي لتقديم خدمات أمنية في العراق بعد الغزو سنة 2003، حيث ثبت تورطها في أعمال عسكرية وقتال مباشر وحوادث قتل للمدنيين، في عدة حوادث، من ذلك ما حدث في ساحة النسر ببغداد،² أين قتل 17 مدنيا من قبل موظفي هذه الشركة في إطلاق مباشر للنار عليهم بحجة الدفاع عن النفس.³

2- قيام موظفي الشركات الأمنية بأنشطة ذات طابع أمني، ولكن غير مصرح لهم بها، والتي أدرجها مشروع الاتفاقية في نص المادة 02/ (ط)، تحت عنوان "الوظائف التي هي بطبيعتها منوطة بالدولة"⁴، ومن ذلك عمليات التوقيف والاحتجاز، بل وصلت الانتهاكات إلى حد التعذيب الذي تورط فيه موظفون من الشركتين الأمريكيتين TITAN وCACI في سجن "أبو غريب" خلال الغزو الأمريكي للعراق.⁵

¹ - شركة بلاك ووتر الأمريكية شركة أمنية عملاقة، تمتلك قواعد عسكرية في أكثر من 9 دول على مستوى العالم، ولها أسطول كامل من الأسلحة الخفيفة والثقيلة والطائرات والمعدات اللوجيستية، كما قامت الشركة بتصنيع أنواع عديدة من طائرات الهليكوبتر، والطائرات من دون طيار، والدبابات، وغيرها من الأسلحة التي قامت باستخدامها وبيعها إلى العديد من دول العالم. - مجدي كامل، بلاك ووتر جيوش الظلام المرتزقة الجدد وفن خصخصة الحرب، دار الكتاب العربي، دمشق، الطبعة الأولى، 2008، ص 95.

² - خديجة عرسان، الشركات الأمنية الخاصة في ضوء القانون الدولي الإنساني، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28، العدد الأول، 2012، ص 493.

³ - حيزوم بدر الدين مرغني، مرجع سابق، ص 498.

⁴ - نصت المادة 2/ (ط) من مشروع الاتفاقية الممكنة بشأن الشركات العسكرية والأمنية الخاصة على أن: "الوظائف التي

بطبيعتها منوطة بالدولة: هي الوظائف المتسقة مع مبدأ احتكار الدولة للاستخدام الشرعي للقوة، وهي الوظائف التي لا تستطيع الدولة الاستعانة بمصادر خارجية أو التفويض لمصادر خارجية لتنفيذها تحت أي ظرف من الظروف. ومن بين هذه الوظائف المشاركة المباشرة في الأعمال القتالية، وشن الحروب و/ أو بدء العمليات القتالية، واحتجاز الأشخاص، ووضع القوانين، والتجسس وجمع المعلومات الاستخبارية، ونقل المعارف ذات التطبيقات العسكرية والأمنية والخاصة بالشرطة، واستخدام أسلحة الدمار الشامل والأنشطة الأخرى المتعلقة بهذه الأسلحة، والاضطلاع بصلاحيات الشرطة ولا سيما صلاحيات التوقيف أو الاحتجاز بما في ذلك استجواب المحتجزين وغيره من الوظائف التي تعتبرها أي دولة طرف ووظائف بطبيعتها منوطة بالدولة؛". وثيقة الأمم المتحدة A/HRC/W.10/1/2 بتاريخ 13 ماي 2011، ص 07.

⁵ - عادل عبد الله المسدي، الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في ضوء قواعد القانون الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2009، ص 150.

الفرع الثاني: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في الفقه الدولي

ينطلق مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة عند فقهاء القانون الدولي من منظورين

أساسيتين¹ هما: - طبيعة الخدمات التي يقدمها موظف الشركات الأمنية.

- الوضعية القانونية لموظف الشركات الأمنية الخاصة.

أولاً: طبيعة الخدمات التي يقدمها موظف الشركات الأمنية الخاصة: ويعرف الفقيه Goddard

موظفي الشركات الأمنية الخاصة على أنهم أشخاص طبيعيين يولكون خلال استعمالهم في

هذه الشركات بمهام حماية الأشخاص والمنشآت الإنسانية والصناعية في إطار قواعد القانون

الوطني واجبة التطبيق، أما التقرير المقدم إلى الكونجرس الأمريكي حول المتعاقدين الأمنيين

فقد عرفهم على أنهم أفراد يقومون في إطار تعاقدهم مع الشركات الأمنية الخاصة بمهام حماية

الأشخاص أو الأماكن أو الأشياء²، أما فريق الخبراء المعني بالخدمات الأمنية المدنية الخاصة

في تقريره حول "الخدمات الأمنية المدنية الخاصة: دورها ومراقبتها وإسهامها في تعزيز منع

الجريمة وسلامة المجتمع" فقد عرف موظفي الشركات الأمنية الخاصة على أنهم أشخاص

يشاركون ضمن هذه الشركات في خدمات تهدف بشكل عام على حماية أو تأمين الناس

والبضائع والأماكن والمواضع والأحداث والعمليات والمعلومات من مخاطر متصلة في الغالب

بالجريمة.³

¹ - ومن الملاحظ أن الفقه القانوني الدولي تجاهل في حديده عن مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة، نظم وآليات

التوظيف الخاصة به، والتي ترك تنظيمها للقوانين الداخلية وذلك لسببين أساسيين هما:

- تنوع نظم التوظيف، والأساليب المنظمة للحياة المهنية للمستخدمين، وذلك بتنوع النظم القانونية الوطنية واختلافها، كما سنلاحظه في هذه الدراسة.

- إن الغاية المستهدفة من تحديد مفهوم موظفي الشركات الأمنية الخاصة في القانون الدولي هي المساهمة في التحديد

الدقيق للمسؤولية عن خرق أحكام القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان في مناطق الصراع والنزاعات المسلحة، وفي ما عدى العلاقة التبعية للمستخدم برب عمله، فإن طبيعة الروابط والعلاقات المهنية ليست من اختصاص القانون الدولي بقدر ما هي من اختصاص القوانين الداخلية.

² - عادل عبد الله المسدي، مرجع سابق، ص 34.

³ - ورقة من إعداد الخبراء الاستشاريين بمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة: رويين ويكهام بالمر، ومارك باتون. وثيقة الأمم المتحدة UNODC/CCPJ/EG.5/2011/CPR.1 بتاريخ 24 أوت 2011، ص 05.

إن طبيعة الخدمات التي يقدمها موظف الشركات الأمنية الخاصة، تميزه عن يشابهونه من موظفي الشركات العسكرية، أو موظفي الشركات العسكرية والأمنية الخاصة، وإن كان جزءاً من عمل هاذين الأخيرين يندرج في نطاق عمل موظفي الشركات الأمنية الخاصة، حيث تنضوي خدمات موظفي الشركات الأمنية الخاصة في ثلاث فروع أساسية هي:

1- حماية الأشخاص،

2- حماية المنشآت،

3- الحماية المعلوماتية.¹

وتتمثل هذه الخدمات فيما يلي:

1- الخدمات الإستشارية (Consulting): في تقدير المخاطر، والخطط الأمنية، كشف مواقع الألغام والمتفجرات؛

2- التدريب (Training): تدريب القوات الأمنية على تقديم أفضل الخدمات الأمنية، لا سيما في حماية المنشآت الحساسة والإستراتيجية، كالمنشآت النفطية، والمفاعلات النووية، ومصانع الطاقة الكهربائية...؛

3- المجال الاستخباراتي (Intelligence): ولاسيما في مجال المراقبة بالأقمار الاصطناعية، وتوفير الخرائط والمعلومات الجغرافية؛

4- حماية البنية التحتية الحساسة والخطرة: كحراسة آبار البترول، وأنبابت النفط والغاز...؛

5- مرافقة قوافل الإمدادات، وتوصيل المساعدات الإنسانية: سواء كان ذلك خلال النزاعات المسلحة، أو خلال الكوارث الطبيعية؛

6- حماية الشخصيات الهامة، وكبار المسؤولين، ورجال الأعمال.²

ثانياً: تكيف المركز القانوني لموظف الشركات الأمنية الخاصة: تفترض دراسة الوضعية

القانونية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة وجود هؤلاء الموظفين في منطقة نزاع مسلح، إذ

¹ - Alezini Loxa and Danae Siagkou, Private security companies in the EU, work paper, 2006, LSEU, vol 03, p 09-10.

² - عادل عبد الله المسدي، مرجع سابق، ص ص 38-41.

تهدف هذه الدراسة لإمكانية استفادة موظفو هذه الشركات من الضمانات التي يكفلها القانون الدولي الإنساني لبعض الفئات دون الأخرى خلال النزاعات المسلحة، كعامله أسرى الحرب وغيرها.

وبعض النظر عن الانتهاكات التي غالباً ما يرتكبها موظفو الشركات الأمنية الخاصة، بحجة الحتميات التي يفرضها الميدان، والظروف الطارئة التي يستدعيها القيام بالمهام الأمنية في مناطق التوتر والنزاعات المسلحة، والتي تجعلهم يشاركون مباشرة في المواجهات المسلحة، إلا أن الدراسة النظرية لهذه الفئة والتي تفترض بهم عدم المشاركة المباشرة في القتال، والاكتفاء بمهام منع الجرائم وحفظ النظام العام والحماية الأمنية والحراسات الخاصة وغيرها من مهام الوقائية والدفاعية، وبالنظر إلى نصوص اتفاقيات جنيف و بروتوكولاتها الإضافية نستنتج ما يلي:

1- عدم إمكانية اعتبار موظفي الشركات الأمنية الخاصة مرتزقة: وذلك لتعارض مهامهم مع نص المادة 2/47 الفقرتين (أ) و(ب) من البروتوكول الإضافي الأول لاتفاقية جنيف التي تنص على ضرورة المشاركة الفعلية والمباشرة في الأعمال العدائية ، والنزاعات الدولية المسلحة.¹

2- كذلك عدم إمكانية انطباق صفة المقاتل على موظفي الشركات الأمنية الخاصة، وذلك لمعارضة طبيعة نشاطات هذه الفئة لنص المادة 2/43 من البروتوكول الإضافي الأول التي تنص أنه "يعد أفراد القوات المسلحة لطرف النزاع (عدا أفراد الخدمات الطبية والوعاظ الذين

¹ - تنص المادة 2/47 من البروتوكول الإضافي الأول لاتفاقية جنيف لسنة 1949 على أن: "2. المرتزق هو أي شخص:

أ) يجري تجنيده خصيصاً محلياً أو في الخارج، ليقاتل في نزاع مسلح.

ب) يشارك فعلاً ومباشرةً في الأعمال العدائية.

ج) يحفزه أساساً إلى الاشتراك في الأعمال العدائية الرغبة في تحقيق مغنم شخصي، ويبذل له فعلاً من قبل طرف في النزاع، أو نيابة عنه وعد بتعويض مادي يتجاوز بإفراط ما يوعد به المقاتلون ذوو الرتب والوظائف المماثلة في القوات المسلحة لذلك الطرف أو ما يدفع لهم.

د) وليس من رعايا طرف في النزاع، ولا متوطناً بإقليم يسيطر عليه أحد أطراف النزاع.

هـ) وليس عضواً في القوات المسلحة لأحد أطراف النزاع.

و) وليس موفد في مهمة رسمية من قبل دولة ليست طرف في النزاع بوصفه عضواً في قواتها المسلحة."

تشملهم المادة 33 من الاتفاقية الثالثة) مقاتلين بمعنى أن لهم حق المساهمة المباشرة في الأعمال العدائية.¹، إذ أن أفراد الشركات الأمنية الخاصة لا يحق لهم المساهمة المباشرة في العمليات العدائية بطبيعة نشاطهم من جهة، وبنود العقد المبرم بين الشركة والموظف وبين الشركة والزبون كذلك، من جهة أخرى.

3- وأما الاحتمال الثالث، أي اعتبار موظفي هذه الشركات مدنيين مرافقين للقوات المسلحة لإحدى أطراف النزاع، فهذا يحتاج منا النظر في نص الفقرة (ألف/4) من المادة الرابعة لاتفاقية جنيف الثالثة، والتي نصت على بعض الفئات على سبيل المثال لا الحصر بقولها:

"4) الأشخاص الذين يرافقون القوات المسلحة دون أن يكونوا في الواقع جزء منها، كالأشخاص المدنيين الموجودين ضمن أطقم الطائرات الحربية، والمراسلين الحربيين، ومتعهدي التموين، وأفراد وحدات العمال أو الخدمات المختصة بالترفيه عن العسكريين، شريطة أن يكون لديهم تصريح من القوات المسلحة التي يرافقونها". وبالتالي فإن موظفي الشركات والأمنية الخاصة الذين لا يرقى نشاطهم إلى المشاركة المباشرة في العمليات العسكرية عادة، مثل الفنيين، أو متخصصي صيانة الأسلحة، والتجهيزات ذات التقنيات العالية، أو من استعان بهم أحد أطراف النزاع في الدعم والإسناد...، قد يدخلون تحت نص الفقرة (ألف/4) شريطة حصولهم على التصريح اللازم لمرافقة هذه القوات، وذلك حسب الإجراءات التي تنظمها القوانين الداخلية.²

¹ - تنص المادة 43 من البروتوكول الإضافي الأول أن "القوات المسلحة:

1. تتكون القوات المسلحة لطرف النزاع من كافة القوات المسلحة والمجموعات والوحدات النظامية التي تكون تحت قيادة مسؤولة عن سلوك مرؤوسيه قبل ذلك الطرف حتى ولو كان ذلك الطرف ممثلاً بحكومة أو بسلطة لا يعترف الخصم بها، ويجب أن تخضع مثل هذه القوات المسلحة لنظام داخلي يكفل في ما يكفل اتباع قواعد القانون الدولي التي تطبق في النزاع المسلح.

2. يعد أفراد القوات المسلحة لطرف النزاع (عدا أفراد الخدمات الطبية والوعاظ الذين تشملهم المادة 33 من الاتفاقية

الثالثة) مقاتلين بمعنى أن لهم حق المساهمة المباشرة في الأعمال العدائية.

3. إذا ضمت القوات المسلحة لطرف في نزاع هيئة شبه عسكرية مكلفة بفرض احترام القانون وجب عليه إخطار أطراف

النزاع الأخرى بذلك."

² - عادل عبد الله المسدي، مرجع سابق، ص ص 96-99.

المطلب الثاني: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في القوانين الوطنية

في غياب النصوص والاتفاقيات الدولية الملزمة في مجال تنظيم عمل موظفي الشركات الأمنية الخاصة، حاولت كل دولة من الدول التي أقرت أنشطة هذه الشركات تبني مقاربة خاصة بها حول هذه الشركات، وتتجلى هذه المقاربات بالأساس من خلال تحديد مفاهيم مختلفة لموظفي الشركات الأمنية الخاصة تبعا لما تراه كل دولة من هذه الدول مناسبا لحالها وأهدافها. ولقد أدت عدة عوامل إلى تطور هذه الصناعة الأمنية المدنية وانتشارها على نطاق واسع عبر مختلف دول العالم، إذ بالإضافة إلى تطور الجريمة، وكذلك توسع الملكية الفردية للمنشآت، والتي صعبت مهمة تأمينها من قبل الأجهزة النظامية الحكومية، فإن انتشار الإرهاب يعد من أهم عوامل انتشار هذه الظاهرة حتى أصبح عدد موظفي الشركات الأمنية الخاصة يفوق عدد أفراد الشرطة في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة البريطانية مثلا.¹

ولقد لعبت الظروف التي أدت إلى ظهور هذا النوع من الشركات في كل دولة دورا حاسما في تحديد المقاربة المتبناة حولها، بالإضافة إلى طبيعة الأنظمة السياسية ودرجة سمو الدولة على الأفراد، كل هذا جعل من بعض الدول تتبنى المقاربة الموسعة في مفهوم موظفي الشركات الأمنية الخاصة انطلاقا من طغيان الأفكار الليبرالية على فكرة سمو الدولة وضرورة احتكارها لوسائل الإكراه المشروع، خلافا لدول أخرى التي وإن تبنت النظرية الرأسمالية إلا أنها أبقت على فكرة سمو الدولة على الأفراد، وبالتالي ضرورة احتفاظها بقدر كبير من السيطرة على وسائل الإكراه المشروع فيها، وهذا ما سيتبين جليا من خلال عرضنا لمختلف المقاربات التي تبنتها بعض الدول حول مفهوم موظفي الشركات الأمنية الخاصة، ومن ثم عرض أوجه الاختلاف فيما بينها، ولننتهي بعرض المقاربة الجزائرية، وذلك فيما يلي:

¹-Mark Button, State Regulation concerning Civilian Private Security Services and their Contribution to Crime Prevention and Community Safety, CRIMINAL JUSTICE HANDBOOK SERIES, United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC), Vienna, 2014, p 01.

الفرع الأول: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في القوانين الوطنية المقارنة

إن القراءة الموضوعية للقوانين والتنظيمات الوطنية حول تحديد مفهوم موظفي الشركات الأمنية الخاصة يجدها تعتمد أول ما تعتمد على طبيعة نشاط الشركة في حد ذاتها، كما أنّ تأثير العوامل المادية والاقتصادية لا يمكن استبعاده في تحديد هذا المفهوم، وذلك من خلال الاختلاف الواضح بين ما تتبناه الدول المصدرة والدول المستوردة للخدمات الأمنية الخاصة، وبين صنفٍ ثالثٍ من الدول يتبنى مقارنة داخلية لتقديم الخدمات الأمنية الخاصة، ويرفض استيراد الخدمات الأمنية وتصديرها، لذلك سنحاول تقديم نماذج عن كل فئة من هذه الفئات الثلاث، وذلك فيما يلي:

أولاً: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في النظام القانوني للمملكة البريطانية: لقد حدد كل من قانون الصناعة الأمنية الخاصة (Private Security Industry Act 2001) لسنة 2001، وكذلك الورقة الخضراء (Green Paper 2002) لسنة 2002 مفهوماً موحداً لموظفي الشركات الأمنية الخاصة على أنهم أولئك الأفراد الذين تستخدمهم شركات ذات كيانات مستقلة عن طريق التعاقد في تنفيذ عقودها مع الدول والأفراد داخلياً وخارجياً، لتقديم خدمات أمنية ذات طابع مدني سواء في المناطق الآمنة أو مناطق النزاعات والاضطرابات الأمنية¹، وتتمثل هذه الأعمال فيما يلي:

- 1- حراسة الشخصية؛
- 2- توقيف السيارات وتفتيشها؛
- 3- حراسة المداخل والخارج العامة والخاصة؛
- 4- التحريات الخاصة؛
- 5- الاستشارات الأمنية؛²
- 6- تدريب القوات الأمنية المحلية؛

¹ - Private military companies : options for regulations, the house of commons, P 08-09.

<http://www.fco.gov.uk/resources/en/pdf>

² - Schedule 2, activities liable to control under the Act, part 01: activities of security operative, Privet Security Industry Act 2001, PP 25-28.

http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2001/12/pdfs/ukpga_20010012_en.pdf

7- تسيير عمليات المفاوضات مع مجموعات الخاطفين.¹

ولقد أصدرت وزارة النقل البحري في نوفمبر 2011 توجيهها مؤقتا بالاستعانة بحراسة مسلحة من قبل موظفي الشركات الأمنية الخاصة ضد خطر القرصنة المتزايد آن ذلك، بالرغم من أن الحكومة البريطانية لم تعترف بعد بهذه المهام لموظفي الشركات الأمنية الخاصة.² وتقوم هيئة الصناعة الأمنية (The Security Industry Authority) باستخراج تصاريح شخصية لموظفي الشركات الأمنية ، لممارسة هذه المهنة شريطة توفرهم على شرطين أساسيين:

1- السلامة العقلية واللياقة الجسدية؛

2- التمتع بالمهارات واجتياز التدريبات اللازمة لهذه المهنة؛

3- شروط أخرى قد تفرضها هيئة الصناعة الأمنية في نصوص خاصة.³

ثانيا: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في النظام القانوني لجنوب أفريقيا: تطرق
قانون تنظيم الصناعة الأمنية الجنوب أفريقي رقم 57 لسنة 2002، إلى موظف الشركات الأمنية الخاصة تحت مسمى "ضابط الأمن" (Security officer)، ويعرّفه على أنه: "كل شخص طبيعي:

- يُوظّف من طرف شخص آخر، بمن فيهم الدولة، لتقديم خدمة، أو عدة خدمات أمنية، سواء كان ذلك مجانا أو مقابل أجر أو مكافئة؛

- يقوم بالمساعدة، أو الإدارة، لفائدة مقدم الخدمات الأمنية، سواء كان ذلك مجانا أو مقابل أجر أو مكافئة؛

- يقدم خدمة أو عدة خدمات أمنية، تحت رقابة وتوجيه، مقدم الخدمات الأمنية الأصلي، سواء كان ذلك مجانا أو مقابل أجر أو مكافئة،

¹ - Private military companies: options for regulations, the house of commons, op. cit, p 08.

² - تقرير الفريق العامل المعنى باستخدام المرتزقة كوسيلة لانتهاك حقوق الإنسان وإعاقة ممارسة حق الشعوب في تقرير المصير للجمعية العامة للأمم المتحدة. وثيقة الأمم المتحدة A/67/340 بتاريخ 20 أوت 2012.

³ - Section 04, Licensing criteria, Subsection (3) (b), Privet Security Industry Act 2001, op. cit, P 07.

- يوضع بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، من قبل مقدم الخدمات الأمنية تحت تصرف شخص آخر، سواء كان ذلك مجانياً أو مقابل أجر أو مكافئة.¹

ولم يضع هذا القانون نظاماً محدداً للتراخيص بالنسبة لموظفي الشركات الأمنية الخاصة، خلافاً للشركات ذاتها، التي ألزمها بالحصول على تراخيص لممارسة النشاط، كما لا يمانع المشرع الجنوب أفريقي من تصدير الخدمات الأمنية إلى الدول الأجنبية شريطة الحصول على التصاريح اللازمة من اللجنة الوطنية لمراقبة الأسلحة التقليدية، طبقاً لنص المادة 03 من قانون المساعدة العسكرية.²

ويبين المشرع الجنوب أفريقي في نفس السياق مقارنته الموسعة من خلال طبيعة

الخدمات الأمنية الكثيرة والمتنوعة، والمتمثلة فيما يلي:

- 1- الحراسة الشخصية، وحراسة الممتلكات؛
- 2- الاستشارة في مجال الخدمات الأمنية، واستعمال التجهيزات الأمنية ذات التكنولوجيا المتطورة؛
- 3- عمليات التدخل السريع عند التهديدات الأمنية؛
- 4- حفظ النظام في الملاعب الرياضية وأماكن الترفيه؛
- 5- صناعة، استيراد، وتوزيع وسائل الحماية والمراقبة؛
- 6- عمليات التحريات الخاصة؛
- 7- توجيه وتدريب أعوان الأمن؛
- 8- تركيب، صيانة وتصلح المعدات الأمنية؛
- 9- تأمين الاتصالات السلكية واللاسلكية، ورصد الإشارات؛
- 10- تأمين المداخل، خدمات الأقفال وبطاقات المرور؛
- 11- عمليات الوكالة، والمناولة في مجال الحراسة، وتأمين المداخل وخدمات الأقفال؛

¹- Chapter 01, Private security industry regulation Act N°.57/2002, Government Gazette of Republic of South Africa N°.23051, Vol. 439, 25 January 2002, P 08.

²- تقرير الفريق العامل المعري باستخدام المرتزقة كوسيلة لانتهاك حقوق الإنسان وإعاقة ممارسة حق الشعوب في تقرير المصير للجمعية العامة للأمم المتحدة. وثيقة الأمم المتحدة A/HRC/21/43 بتاريخ 02 جويلية 2012، ص 13.

12- التنسيق، ومراقبة أعوان الأمن وتأمين الداخل؛

13- عمليات تسويق، وإشهار الخدمات الأمنية.¹

ثالثاً: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في النظام القانوني الفرنسي: تعد فرنسا من

أشد الدول تضيقاً على أعمال موظفي الشركات الأمنية الخاصة، ومن أقدمها سنّاً للقوانين المنظمة لهذا المجال، وتظهر المقاربة الفرنسية المضيقّة في أقصى الحدود من جانبها الشكلي من خلال القانون رقم 629/83 الصادر في 13 جويلية 1983، إذ لم يسمّى بقانون الشركات الأمنية الخاصة بالرغم من تنظيمه لها ولأعمالها، ولكنه سمّي بقانون الأعمال الخاصة بالمراقبة، الحراسة، ونقل الأموال²، وبهذا فهو يبين الأعمال التي يسمح بها القانون الفرنسي للشركات الأمنية الخاصة على سبيل الحصر في مادته الأولى فيما يلي:

1- توفير الحماية بصفة مستمرة أو غير مستمرة أو عرضية، للأشخاص الطبيعيين أو

الاعتباريين، سواء السلامة الجسدية، أو سلامة الممتلكات العقارية أو المنقولة؛

2- تأمين تنقل الأفراد، ونقل الأموال والمجوهرات والمعادن الثمينة ووثائق التعاملات المالية.

ولقد خص المشرع الفرنسي في المادة الثانية من هذا القانون أعمال الحراسة الشخصية

بشركات خاصة ينفرد مستخدموها بهذه الوظيفة دون غيرها من المهمات المذكورة في المادة

الأولى.³

أما قانون الأمن الداخلي⁴ لسنة 2012، فقد نص في مادته (L611-1) على الوظائف

التي يمكن أن يضطلع بها مستخدمو الشركات الأمنية الخاصة، تحت عنوان "الخدمات

الخاصة بالمراقبة والحراسة ونقل الأموال والحماية الجسدية للأفراد وحماية السفن" فيما يلي:

¹- Chapter 01, Private security industry regulation Act N°.57/2002, Government Gazette of Republic of South Africa N°.23051, Vol. 439, 25 January 2002, pp 08-10.

²- Article 1^{er}, loi n° 83/629, du 12 juillet 1983, réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds, publier au journal officiel de la république Française n° 2155, du 13 juillet 1983.

³- Article 02, loi n° 83/629, réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds.

⁴- قانون الأمن الداخلي هو تقنين يجمع كل النصوص المتعلقة بالأمن الداخلي الفرنسي يتألف من جزئين:

أ- الجزء التشريعي: صدر بناءً على نص المادة 102 من القانون رقم 267/11، الصادر في 14 مارس 2011،

المتعلق بتوجيه وتنظيم الأمن الداخلي، ودخل حيز النفاذ في 01 ماي 2012، بموجب الأمر رقم 351/12، الصادر في 12 مارس 2012.

1- أعمال الرقابة بواسطة الأفراد، أو الرقابة الالكترونية، وحراسة الممتلكات العقارية أو المنقولة، وكذلك وسائل النقل العمومية؛

2- الحراسة المسلحة في حالة الأخطار الاستثنائية؛

3- نقل وتوصيل المجوهرات التي يفوق ثمنها 100.000 يورو، والأموال، والمعادن الثمينة؛

4- الحماية الجسدية للأفراد؛

5- التدخل بناء على طلب ونيابة عن مالك السفينة، لحماية ضد التهديدات بالأفعال المحددة في المادة 6/224 إلى 8/224 من قانون العقوبات الفرنسي، أو أعمال الإرهاب المحددة في الباب الثاني من الكتاب الرابع من نفس القانون، بالنسبة للسفن التي تحمل العلم الفرنسي وفقا للمادة (L5441-1) من قانون النقل.

وبالرغم من عدم تبني المشرع الفرنسي في ظل القانون رقم 629/83 لنظام التراخيص بالنسبة لمستخدمي الشركات الأمنية الخاصة، إلا أن المادة 06 من نفس القانون فرضت شروطا خاصة لممارسة هذه المهنة، وهي:

1- عدم الإدانة بفعل يتنافى مع الشرف والاستقامة والأخلاق؛

2- عدم الإدانة بفعل يمس سلامة الأشخاص أو الممتلكات؛

3- عدم التعرض لعقوبة تأديبية.¹

أما قانون الأمن الداخلي فقد تبني نظام التراخيص في شكل بطاقة مهنية تخول ممارسة النشاط في هذه الشركات، واشتراط التكوين المستمر الذي يفرضه التنظيم الفرنسي لتجديد هذه البطاقة المهنية بصفة دورية²، كما اشترطت المادة (L612-20) للحصول على هذه البطاقة ما يلي:

ب- الجزء التنظيمي: صدر بناء على مرسوم مجلس الدولة ومجلس الوزراء رقم 1112/13، الصادر في 04 ديسمبر 2013، المتعلق بالجزء التنظيمي من تقنين الأمن الداخلي.

<https://www.legifrance.gov.fr>

ومن الجدير بالذكر أنه في سنة 2015 صدر في فرنسا القانون العضوي رقم 1712/15، الذي ألغى بموجبه إجراء،

نشر القوانين عن طريق الجريدة الرسمية الورقية، واستبدالها بالموقع الرسمي للحكومة الفرنسية.

- Loi n° 15/1712, du 22 décembre 2015, portant dématérialisation du journal officiel de la république française, publiée au journal officiel de république française, n° 0297, du 23 décembre 2015.

¹ - Article 06, loi n° 83/629, réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds français.

² - Article L612-20-1, code de la sécurité intérieure. <https://www.legifrance.gouv.fr>

- 1- خلو صحيفة السوابق العدلية رقم 2 من أي جنحة أو جنائية؛
- 2- الخضوع إلى تحقيق إداري من قبل أعوان المجلس الوطني لأنشطة الأمن الخاص-
- بالاستناد إلى البيانات التي تديرها مصالح الشرطة والدرك طبقاً للقانون رقم 17/78 المؤرخ 6 جانفي 1978-، المتعلق بالمعلوماتية والبطاقيات والحريات، وسلامته من أي سلوك أو أفعال تتعارض مع الشرف، الاستقامة، أو من أي سلوك يرجح أن يؤثر على سلامة الأشخاص أو الممتلكات، أو سلامة الأمن العام، أو أمن الدولة، أولاً يتفق مع ممارسة هذه المهنة؛
- 3- ألا يكون في موضوع أمر طرد لم يبلغ أو حظر دخول للأراضي الفرنسية لم ينفذ؛
- 4- الحصول على تصريح إقامة للأجانب، يسمح لهم بمزاولة هذه المهنة على الأراضي الفرنسية، طبقاً للمادة (R 611-1) من قانون الدخول وإقامة الأجانب وحق اللجوء¹، يسلم له من طرف المجلس الوطني لأنشطة الأمن الخاص بعد القيام بالتحقيقات اللازمة؛
- 5- القدرة على القيام بمتطلبات المهام الموكلة له بحكم الوظيفة طبقاً للتنظيم المعمول به؛ وفي حالة استعمال الكلاب المدربة، يتوجب الحصول على التدريبات اللازمة الموضحة في نص المادة (L 613-7) من نفس القانون.

رابعاً: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في النظام القانوني العراقي: يرجع تنظيم مستخدمي الشركات الأمنية الخاصة إلى الأمر رقم 17 الذي أصدره "بول بريمر" مدير سلطة الائتلاف المؤقت بتاريخ 27 جوان 2004، ولقد اضطرب هذا الأمر في تسمية مستخدمي هذه الشركات، فتارة يسميهم "المستخدمين" كما في القسم 1/2، وتارة يسميهم "المتعاقدين" كما في القسم 1/11، وأخرى يسميهم "موظفين" كما في القسم 1/14، حيث اعتبر مستخدمي الشركات الأمنية المتعاقدة مع دول الائتلاف ضمن القوات متعددة الجنسيات، كما حصّنهم² من كل متابعة قضائية للتشريع العراقي، أما مهامهم فقد ذكرها في القسم 1/14، على سبيل المثال لا الحصر فيما يلي:

- 1- تأمين بعثات الارتباط الأجنبي وأشخاصها؛

¹ - Article R611-1, code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. <https://www.legifrance.gov.fr>

² - وستبقى تلك الحصانة الظالمة التي منحها الحاكم العسكري بول بريمر للشركات والأمنية الخاصة العاملة في العراق بموجب الأمر 17، والذي غطى بها على جرائمها وانتهاكاتها لكل الأعراف والقوانين الدولية، دليلاً قاطعاً على ضرورة تحديد الأطر العامة القبلية المسلم بها عند التعاقد مع هذا النوع من الشركات في شكل قواعد وطنية أمرة منسجمة مع القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان.

2- تأمين البعثات الدبلوماسية والقنصلية؛

3- تأمين المستشارين الدوليين والمتعاقدين.

وبعد انسحاب القوات الأجنبية من العراق، نظم المشرع العراقي هذه الفئة من المستخدمين في قانون الشركات الأمنية الخاصة رقم 52/17، المؤرخ في 26 جانفي 2017، حيث اكتفى المشرع العراقي في هذا القانون بوصف وظيفة هؤلاء المستخدمين بتقديم خدمات الحماية الأمنية¹، دون التفصيل في نوعية هذه الخدمات الأمنية ولا كفاءتها²، ووصفهم بـ"العمال" في المادة 14، التي بينت شروط تعيينهم في الشركات العراقية فيما يلي:

1- أن لا يقل عمره عن 18 سنة ولا يزيد عن 55 سنة؛

2- أن يكون يجيد القراءة والكتابة على الأقل؛

3- أن تتوفر فيه شروط اللياقة الصحية والبدنية بأييد من جهة طبية مختصة؛

4- أن يجتاز الاختبار الخاص باستخدام الأسلحة؛

5- معرفته بمبادئ حقوق الإنسان؛

6- أن يكون قويم الأخلاق وحسن السمعة والسلوك؛

7- غير محكوم عليه بعقوبة عن جناية أو جنحة مخلة بالشرف وغير سياسية؛

8- تقديم كفيل ضامن للوزارة بمبلغ 3.000.000 دينار عراقي.

أما بالنسبة للشركات الأجنبية، فقد حددت المادة 15 شروط تعيينهم فيما يلي:

1- موافقة وزارة الداخلية للعامل بعد استشارة مديرية الاستخبارات العسكرية والمديرية العامة

للاستخبارات والأمن بوزارة الدفاع، وجهاز الأمن الوطني وجهاز المخابرات الوطني العراقي؛

2- تقديم كفيل ضامن للوزارة بمبلغ 3.000.000 ثلاثة ملايين دينار عراقي أو إيداع هذا

المبلغ في صندوق الوزارة؛

¹ المادة 02/01، القانون رقم 52/17، المؤرخ في 26 جانفي 2017، المتضمن قانون الشركات الأمنية الخاصة العراقي،

الصادر في جريدة الوقائع للجمهورية العراقية، العدد 4440، المؤرخة في 27 مارس 2017.

² ومن الغريب حقيقةً إغفال المشرع العراقي للتفصيل في طبيعة النشاطات الأمنية المسموح بها، بالرغم من أن العراق ذاق الويلات جراء الانحرافات التي طبعت نشاط موظفي الشركات الأمنية الخاصة سواء بالمشاركة المباشرة في العمليات العسكرية، لاسيما الهجومية منها، أو عمليات القتل الموصوفة التي ارتكبت تحت ذريعة الدفاع الشرعي عن النفس، مما يجعلنا نشكك في نية المشرع العراقي في تبني مقاربة مضيقة لنشاطات الشركات الأمنية الخاصة كما قد يستشف من تسمية هذا القانون، بل إننا نميل إلى أن المشرع العراقي يتبنى مقاربة موسعة من خلال الإقرار الضمني بالطبيعة المختلطة لنشاط هذا النوع من الشركات بين ما هو أمني وما هو عسكري.

3- تعهد من فرع الشركة بإحضار العامل للسلطات المختصة عند طلبها له ومسؤوليتها على وجه التضامن عن الأفعال التي يرتكبها في جمهورية العراق؛

4- يخضع العاملون في الشركات الأمنية الخاصة الأجنبية للولاية القانونية والقضائية العراقية في حالة ارتكابهم إي جرائم أو مخالفات داخل الأراضي العراقية.

وقد ألزمت المادة 15 كافة فروع الشركات الأمنية الأجنبية العاملة في العراق بتعيين ما نسبته 25% من العراقيين للعمل في تلك الفروع من الذين تتوفر فيهم كافة شروط التعيين المنصوص عليها في هذا القانون¹.

خامسا: مفهوم موظف الشركات الأمنية في النظام القانوني المصري: سنّ المشرع المصري قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال رقم 86/15 في 07 جويلية 2015، في ظل ظروف صعبة طبعت الواقع السياسي والأمني للبلاد²، حيث تطرق هذا القانون إلى تعريف

¹ - وتقرّ هذه المادة ضمنا بسماع المشرع العراقي بتوظيف عمال أجانب في فروع الشركات الأمنية الخاصة الأجنبية العاملة في العراق، وإذا كان مبررّ السماح بوجود فروع لشركات أمنية أجنبية خاصة مرده إلى الأمر الواقع الموروث من فترة الاحتلال الأمريكي للعراق من جهة، ومن جهة أخرى قد يُبررّ ذلك بالإمكانيات التي تحوزها هذه الشركات عبر الوطنية مما قد يساعد الحكومة الفتية على إقرار الأمن والاستقرار في الربوع الشاسعة من العراق، فإنّ المجيء بعمال أجانب للعمل في هذه الشركات الأجنبية بنسب قد تصل إلى 75% حسب مفهوم المخالفة لهذه المادة، لا يوجد له في رأينا مبررا منطقيا، خاصة في دولة مثل العراق تزخر بالإمكانيات البشرية المعتبرة، خاصة بعد حل الجيش العراقي الذي أعقب الاحتلال الأمريكي، في حالة مشابهة إلى حد بعيد لحالة جنوب أفريقيا بعد نهاية حكم الأبرتايد، أين أسست أكبر الشركات الأمنية الخاصة لاحتواء الجنود والضباط المسرحين.

وإذا كانت حجة السماح بذلك هي البحث عن الكفاءات والتأطير، فنقول أن ذلك وارد ولكن ليس بهذه النسبة الضخمة، وإنما يجب أن يكون وجودهم محدودا من ناحية العدد وموقتا من ناحية المدة، مع التحديد الدقيق لمهامهم ووظائفهم، وتحديدهم عن كل مواجهة مسلحة مباشرة محتملة، خاصة في ظل التوتر الأمني الذي يعيشه العراق منذ الاحتلال الأمريكي سنة 2003. والواقع أن السماح بتوظيف نسبة كبيرة من الأجانب في الشركات الأمنية الخاصة الأجنبية في ظل نظام قانوني هش ومرن لا يضمن تحييد الشركات الأمنية الخاصة وعمالها عن المواجهات العسكرية المباشرة، كل هذا يوقعنا في تناقض خطير بين أحكام قانون الشركات الأمنية العراقي الذي يجيز هذه الأفعال، وبين نص المادة 2/47 من البروتوكول الإضافي الأول لاتفاقية جنيف لسنة 1949، وإمكانية اعتبار كلا من نشاطات هذه الشركات عموما، وكذلك نشاطات عمّالها منفردين من قبيل الارتزاق المجرّم دوليا، لاسيما بعد تحقق شرط الجنسية الأجنبية الوارد في الفقرة "د" من نص هذه المادة.

² - فمن الناحية السياسية، يشهد النظام السياسي المصري لما بعد ثورة جانفي 2011، أزمة شرعية وثقة حادة خاصة بعد عزل الرئيس محمد مرسي، وما صاحبه من تعطيل العمل بالدستور، فرض حالة الطوارئ وتولي عبد الفتاح السيسي لمقاليد الحكم - بعد أحداث دامية غير مسبوقة في البلاد-، هذا الأخير الذي ظهر في أجهزة الإعلام المصرية الرسمية في أكثر من مرة محاطا بعناصر الشركة الأمنية الأمريكية "بلاك ووتر" في سابقة هي الأولى من نوعها التي يقدم فيها زعيم مصري باستبدال

ما سماه " القائم بأعمال الحراسة" ¹ بأنه: "كل فرد مرخص له القيام بأعمال حراسة المنشآت ونقل الأموال"².

ولقد تبنى المشرع المصري مقاربة مضيقية إلى أبعد الحدود، إذ نصت المادة 10 من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 86/15 على أنه: "يحظر على الشركة والعاملين بها ما يلي:

- 1- ممارسة أي أعمال بخلاف حراسة المنشآت أو نقل الأموال أو مخالفة الترخيص الصادر في هذا الشأن؛
- 2- حراسة الأشخاص الطبيعيين أو مراقبتهم أو جمع المعلومات والتحريات عنهم أو تبادل المعلومات المتاحة لها مع جهات أخرى؛..."³

كما حددت المادة 05 من القانون 86/15 النطاق المكاني لنشاط موظفي الشركات الأمنية الخاصة ضمن الحدود الجغرافية للجمهورية المصرية، وأخضعتة إلى نظام التراخيص المسبقة، الذي وضحته اللائحة التنفيذية في مادتها 08، التي أعطت صلاحية إصداره إلى مأمور القسم أو المركز التابع له محل الحراسة بعد التحقق من توفر الشروط اللازمة.

ولقد حدد النبد الثاني من المادة 03 من القانون 86/15 شروط الحصول على ترخيص مزاولة النشاط بهذه المهنة فيما يلي:

حرسه الخاص التابع لأجهزة الأمن الرسمية بعناصر أمنية خاصة، مما يدل على الدرجة التي وصلت إليها المؤسسات الرسمية المصرية من عدم الثقة فيما بينها.

أما من الناحية الأمنية فمصر تعيش أسوأ حالاتها بعد ثورة جانفي 2011، في ظل تصاعد الأعمال العدائية ضد قواتها المسلحة في سيناء، وخاصة مع ظهور جماعة "أنصار بيت المقدس"، التي قامت سنة 2014 بمبايعة تنظيم ما يسمى "بالدولة الإسلامية في العراق والشام (داعش)"، وانضمت إليها تحت تسمية "تنظيم داعش في ولاية سيناء"، إضافة إلى الخطر الداهم على حدودها الغربية في ظل غياب دولة مركزية في ليبيا وقيام الجيش المصري بعمليات عسكرية لصالح قوات اللواء المتقاعد خليفة حفتر، ضد قوات المجلس الوطني الانتقالي، إضافة إلى توتر العلاقات مع دولة السودان على خلفية الصراع حول حلايب وشلاتين، وحشد جيشي الدولتين على الحدود في الجنوب، وظهور تركيا بقوة على الساحة السودانية.

¹ وتبرز هذه التسمية درجة الاهتمام التي أولاهها المشرع المصري لأعوان هذه الشركات الذين يباشرون الوظيفة الأمنية مباشرة، حيث استثنى من ذلك المسيرين وأعوان الإدارة من هذا الإطار القانوني وما ينجر عنه من آثار، وهو بذلك حسب رأينا يجنح إلى إخضاع مادون هذه الفئة من موظفي الشركات الأمنية إلى القواعد العامة لقوانين العمل واللوائح ذات الصلة.

² المادة 01، القانون رقم 86/15، المؤرخ في 07 جويلية 2015، المتضمن قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري، الصادر في الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، العدد 27 مكرر (د)، المؤرخة في 08 جويلية 2015.

³ المادة 10، قرار الوزارة الداخلية رقم 133/16، المؤرخ في 09 جانفي 2016، المتضمن اللائحة التنفيذية للقانون رقم 86/15 المتعلق بشركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري، الصادر في جريدة الوقائع المصرية لجمهورية مصر العربية، العدد 07 (تابع)، المؤرخة في 10 جانفي 2016.

- 1- أن يكون مصرية الجنسية من أبوين مصريين؛
 - 2- أن يكون محمود السيرة حسن السمعة؛
 - 3- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رُدّ إليه اعتباره.
- أما المادة 04 فقد أضافت شروطاً أخرى هي:

- 1- ألا يقل السن عن 21 سنة؛
- 2- أن يجيد القراءة والكتابة؛
- 3- أن يكون قد أدى الخدمة العسكرية أو الوطنية أو أعفي منها أو كان مؤجلاً تجنيده؛
- 4- أن تتوفر فيه اللياقة البدنية؛
- 5- أن يجتاز بنجاح دورة تدريبية خاصة بنوع العمل المكلف به.

ولقد وضحت المادة 07 من اللائحة التنفيذية الصادرة بموجب قرار وزارة الداخلية رقم 133/16، أن اللياقة البدنية تثبت بموجب شهادة معتمدة من إحدى المستشفيات الحكومية، أو المؤسسات الطبية المعتمدة تتضمن سلامة البنية والسمع والخلو من العاهات التي تؤثر على صلاحية العمل، وخلو العين مما قد يؤثر على القدرة على سلامة الرؤية...، وألا يكون مصاباً أو سبق إصابته بمرض عقلي أو نفسي أو اضطرابات عصبية.

أما الدورات التدريبية فقد حددتها نفس المادة لمدة 21 يوماً في مهام أعمال حراسة المنشآت ونقل الأموال وكيفية استخدام السلاح والرمية بمرکز التدريب بمديرية الأمن التابع لها مقر الشركة...، أما حراس سيارات نقل الأموال فيجتازون دورة تدريبية بالمعهد القومي للحراسات والتأمين لمدة 21 يوماً للتدريب على كيفية تأمين السيارات وما بداخلها، وكيفية استعمال السلاح والرمية الجافة...

الفرع الثاني: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في القانون الجزائري

لا يمكن تحديد مفهوم ظاهرة موظفي الشركات الأمنية الخاصة في الجزائر، إلا من خلال التعرف على الظروف والملابسات التي دعت لوجودها بالنظر إلى الجدلية القانونية الألفية

حول أسبقية الظاهرة على القاعدة، إذ أن القانون يحكم الواقع ولا يخلقه¹، ومن ثمة التطرق إلى طبيعة النص القانوني الذي شرع لوجود هذه الظاهرة والتي مثلت في حد ذاتها استثناءً في النظام القانوني الجزائري، وبعد ذلك نخلص إلى المقاربة التي تبناها النظام القانوني الجزائري حول هذه الفئة من المستخدمين، وذلك ما سنبحثه فيما يلي:

أولاً: الظروف التاريخية لظهور تشريع الشركات الأمنية الخاصة في الجزائر: صدر التشريع الجزائري الأول والوحيد الذي نظم عمل الشركات الأمنية الخاصة والمستخدمين العاملين بها في 04 ديسمبر 1993، غداة مرحلة انتقالية تميزت بما يلي:

1- سقوط الاشتراكية وهيمنة القيم الليبرالية على العالم: فبعد سقوط الاتحاد السوفياتي وتراجع الاشتراكية في غالبية الدول التابعة له لصالح النظرية الليبرالية الغربية، التي شجعت الدولة للتخلي على كثير من وظائفها لصالح القطاع الخاص، بداية بالاقتصادية وصولاً إلى الوظيفة الأمنية، بل وصلت في بعضها إلى التخلي على كثير من أشد المجالات حساسية في الوظيفة العسكرية، تحت ما يسمى الشركات العسكرية و/أو الأمنية الخاصة، شجعها في ذلك ضعف الموارد المالية الناجمة عن الأزمات الاقتصادية التي خلفها صراع القطبين على مدى عقود من الزمن.

2- التعديل الدستوري لسنة 1989: عقب الأحداث المأساوية في 05 أكتوبر 1988، قرر رئيس الجمهورية آن ذاك الشاذلي بن جديد طرح مشروع دستور جديد للاستفتاء الشعبي في 03 نوفمبر 1988، إذ نال ثقة الشعب بنسبة 92.25%²، حيث ظهر فيه جلياً في الجانب السياسي التحول من الأحادية إلى التعددية الحزبية، وفي الجانب الاقتصادي فقد تبنى هذا الدستور نظاماً ليبرالياً مع تحرير السوق من الاحتكار الذي فرضته الدولة منذ الاستقلال،³

¹ طلعت جياذ لحي الحديدي، المركز القانوني الدولي للشركات متعددة الجنسية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2008، ص 14.

² مولود ديدان، مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية، دار بلقيس، الجزائر، بدون رقم طبعة، 2007، ص 209.

³ تنص المادة 40 على أن: "حق إنشاء الجمعيات ذات طابع سياسي معترف به..."، أما المادة 49 فتتص على أن: "الملكية الخاصة مضمونة".

- المرسوم الرئاسي رقم 18/89، المؤرخ في 28 فيفري 1989، المتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.

واقحام الخواص، الذي أخذ منحاً تصاعدياً بدأ بتحرير الاستثمار، وصولاً إلى خصخصة المؤسسات وبيعها للخواص، لاسيما ما كان منها إلى عهد قريب ذو طبيعة الإستراتيجية. هذا التحول وإن كان محاولة استباقيةً من طرف السلطة آن ذاك بالاستجابة لطموحات شعب تواق لسقف أعلى من الحقوق والحريات والرفاهية الاجتماعية، إلا أن الأزمة الاقتصادية العالمية وانهيار أسعار البترول منتصف الثمانينيات، إضافة إلى انهيار المعسكر الشرقي، وانتصار القيم الليبرالية كان الحافز الأساسي لظهوره.

3- تردي الوضع الأمني و بروز ظاهرة الإرهاب: لقد أدت الأزمة السياسية التي عصفت بالجزائر غداة استقالة الرئيس السابق الشاذلي بن جديد، وتوقيف مسار الانتخابات التشريعية، وتنصيب المجلس الأعلى للدولة، إلى دخول البلاد في دوامة من العنف،¹ و بروز التهديد الإرهابي الذي أشغل القوات الأمنية النظامية في محاربتة، مما أدى إلى استعانتها في ذلك بفرق من المتطوعين في القرى الجبلية المعزولة، ومجاهدي حرب التحرير الوطني، إضافة إلى تفويض مهام تأمين الشركات البترولية في الصحراء الجزائرية التي كانت بعيدة نسبياً عن العمليات الإرهابية في التسعينيات إلى الشركات الأمنية الخاصة حديثة النشأة آن ذاك.

ثانياً: طبيعة تشريع الشركات الأمنية الخاصة في الجزائري: صدر قانون الشركات الأمنية الخاصة عن المجلس الأعلى للدولة، بموجب مرسوم تشريعي رقم 16/93²، يحدد شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها.

ولقد جمع هذا المجلس إضافة إلى صلاحيات رئيس الجمهورية، الصلاحيات التشريعية في البلاد، وأقر في مداولة بعدم قدرة المجلس القيام بهامة الموكلة له بدون اتخاذ تدابير ملحة ذات طابع تشريعي متمثلة فيما يسمى بـ"المراسيم التشريعية"³.

¹ - مولود ديدان، مرجع سابق، ص 212-213.

² - مرسوم تشريعي رقم 16/93، المؤرخ في 04 ديسمبر 1993، المتضمن قانون تحدي شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها الجزائري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 80، المؤرخة في 05 ديسمبر 1993.

³ - ويعد مصطلح "مرسوم تشريعي" دخيلاً على النظام القانوني الجزائري، إذ لم يشهده منذ الاستقلال، وتقرر العمل به بناء على مداولة المجلس الأعلى للدولة رقم 02/92.

- مداولة المجلس الأعلى للدولة، رقم 02/92، المؤرخة في 14 أبريل 1992، المتعلقة بالمراسيم ذات الطابع التشريعي، الصادرة في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، المؤرخة في 15 أبريل 1992.

وبالنظر في إعلان المجلس الأعلى للأمن الصادر في 14 جانفي 1992، والقاضي بإنشاء المجلس الأعلى للدولة، ولا سيما الفقرة الثانية منه والتي تنص على أن: "يمارس المجلس الأعلى للدولة جميع السلطات التي يعهد بها الدستور المعمول به لرئيس الجمهورية."، نستنتج أن حالة الأزمة المؤسساتية التي أفرزها تزامن استقالة رئيس الجمهورية مع شغور البرلمان بسبب حَلِّه قد دعت المجلس الأعلى للأمن لإعلان إنشاء المجلس الأعلى للدولة¹، الذي حل محل رئيس الجمهورية، وتولى جميع اختصاصاته الدستورية، لكنه لم ينص على تعطيل العمل بالدستور الذي بقي ساريا بنص الإعلان، مما يجعلنا نتساءل عن مدى دستورية المراسيم التشريعية في ظل خلو دستور 1989 -ساري المفعول آن ذاك- من نص يخول رئيس الجمهورية صلاحية التشريع عند شغور البرلمان لا بأوامر ولا بغيرها².

ثالثا: مقارنة القانون الجزائري لموظفي الشركات الأمنية الخاصة: لقد تبين بما لا يدع مجالا للشك أن ظهور الشركات الأمنية في الجزائر كان نتاج واقع خطير أملت الظروف الخارجية التي هزت العالم وقلبت موازين القوى سياسيا واقتصاديا، والظروف الداخلية التي ميزتها الأزمة السياسية والتهديدات الأمنية، كل هذا جعل الجزائر أول دولة عربية تشرّع وجود هذه الشركات بسنّها المرسوم التشريعي رقم 16/93، المتعلق بتحديد شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها، في 04 ديسمبر 1993، حيث عرّف موظف الشركات الأمنية الخاصة

¹ وفي واقع الأمر أنّ الأزمة الدستورية التي نشأت عن قيام المجلس الأعلى للدولة لا تقل خطورة عن الثغرة التي خلفها عدم نصّ دستور 1989 عن حالة تزامن شغور البرلمان مع استقالة الرئيس -إن سلّمنا بدستوريتها أصلا-، ذلك أن المادة 84 بالرغم من إغفالها هذه الحالة فقد ذكرت في فقرتيها 08 و09 حالة يمكن القياس عليها وهي حالة تزامن وفاة الرئيس مع شغور البرلمان، لا سيما وأنّ الحالتان قد اتفقتا في النتيجة والأثر المترتب عنهما، بالرغم من اختلافهما في سبب شغور منصب الرئيس الذي ليس له تلك الأهمية القانونية التي تدعو المجلس الأعلى للأمن للإعلان عن إنشاء كيان مُختلَق ومخالف للدستور لِيُسَيَّر البلاد وفق نفس الدستور الذي لم يُعطَل العمل به، بل بقي ساري المفعول إلى حين إقرار دستور سنة 1996، مما جعلنا أمام ممارسة انتقائية لأحكام دستور 1989، عصفت بمبدأ الشرعية الدستورية للنظام الحاكم آن ذاك.

² ولقد تدارك المؤسس الدستوري هذا الفراغ في دستور 1996، حيث نصت المادة 142 منه على أنه: "لرئيس الجمهورية أن يشرع بأوامر في مسائل عاجلة في حالة شغور المجلس الشعبي الوطني أو خلال العطل البرلمانية، بعد رأي مجلس الدولة." - قانون 01/16، المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2016.

أنه: " كل مستخدم¹ تابع لشركة حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها²، يشارك في تقديم خدمة دائمة أو ظرفية تستهدف ضمان حماية الأملاك وأمن مساحات معينة ومحددة سلفا³، أو يشارك في ضمان أمن نقل الأموال والمعادن الثمينة ومرافقتها وكذلك أية مادة حساسة⁴، مقابل أجر يتلقاه من قبل الشركة".

وعلى الرغم من عدم إخضاع مستخدمي شركات حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها من المرسوم التشريعي رقم 16/93 لنظام التراخيص⁵، إلا أن المادة 08 اشترطت فيهم ما يلي:

1- أن يكون جزائري الجنسية؛

2- ألا يكون قد حُكِمَ عليه بسبب جناية أو جنحة.

كما اشترطت نفس المادة في مديري ومسيري هذه الشركات التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية.

وبالرغم من تشديد المشرع الجزائري على الجنسية الجزائرية في مستخدمي الشركات الأمنية الخاصة، إلا أنه لم يتكلم عن جنسية الشركة الأمنية الخاصة العاملة في الجزائر، مما يفتح الجزائر لنشاط فروع الشركات الأمنية متعددة الجنسيات وما تحمله من مخاطر على السيادة الوطنية وما تمثله من خدمة أجنادات الدول الكبرى المالكة لها، إضافة إلى ما قد ينجر عنه في حال تورطها في اشتباكات مباشرة من وقوع نشاطاتها تحت طائلة الارتزاق بالنظر إلى جنسيتها الأجنبية، وقياسا على الشروط الواردة في نص المادة 2/47د من البروتوكول الإضافي الأول لاتفاقية جنيف لسنة 1949.⁶

¹ المادة 09، مرسوم تشريعي رقم 16/93، المتضمن قانون تحدي شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها الجزائري.

² المادة الأولى، نفس المرسوم التشريعي.

³ المادة 02، نفس المرسوم التشريعي.

⁴ المادة 03، نفس المرسوم التشريعي.

⁵ إلا أن إنشاء شركات حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها يخضع لرخصة قبلية وفق إجراءات بيئتها التنظيم.

المادة 05، مرسوم تشريعي رقم 16/93، المتضمن تحدي شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها.

⁶ وإن كانت وزارة الداخلية الجزائرية قد تداركت الأمر فوجهت تعليمة لمسؤولي شركات حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها حملت رقم 2935 في 12 أوت 2009 تؤكد فيها على ضرورة تجنب خلق شراكة أو التعامل مع شركات أمنية خاصة أجنبية تحت أي مسمى وهددت الوزارة باتخاذ إجراءات ردعية وعقوبات صارمة في حق أي شركة تنتهك هذه التعليمة لما قد يسببه ذلك من خطر كبير على الأمن الداخلي الجزائري.

كذلك لم ينص المرسوم التشريعي رقم 16/93 على الإطار الإقليمي لنشاطات هذه الشركات، خلافا للمشرع المصري الذي حددها في إقليم الجمهورية المصرية¹.

¹ - وحسب المادة 2/28 و3/28 من الدستور الجزائري لعام 1996 المعدل والمتمم : " تتمثل المهمة الدائمة للجيش الوطني الشعبي في المحافظة على الاستقلال الوطني والدفاع عن السيادة الوطنية. كما يضطلع بالدفاع عن وحدة البلاد، وسلامتها الترابية، وحماية مجالها البري والجوي، ومختلف مناطق أملاكها البحرية." وبقدر ما تحمل هذه المادة من حماية للجيش الوطني الشعبي الجزائري من الاستدراج والإنهاك الذي تحاول الدول الكبرى - وخاصة فرنسا- إيقاعه فيه من خلال إقحامه في الحروب المشتعلة في بعض دول الجوار كليبيا ومالي، وذلك تطبيقا للمبدأ الراسخ للدولة الجزائرية، القاضي بعدم التدخل في الشؤون الداخلية للدول، إلا أن هذه المادة تقف في نظرنا عائقا أمام المحافظة على المصالح الوطنية للدولة الجزائرية خارج حدود التراب الوطني، خاصة في مناطق التوتر والصراع، لاسيما في مجابهة التهديدات الأمنية التي قد تطال الشركات الجزائرية العاملة في الخارج وخاصة البترولية منها، وكذلك التهديدات الأمنية التي طالت البعثات الدبلوماسية العاملة في بعض مناطق التوتر في العالم، مثل ما جرى من اختطاف الدبلوماسيين الجزائريين في كل من دولتي العراق والمالي، كل هذا يجعل من تطوير قدرات الشركات الأمنية الخاصة الجزائرية واستخدامها في تأمين البعثات الدبلوماسية والشركات الجزائرية في الخارج في ظل احترام القانون الدولي حلا قانونيا مقبولا يحترم الدستور، ويراعي وظيفة الجيش، ويحفظ المصالح الوطنية للدولة الجزائرية.

المبحث الثاني: خصوصيات موظفي الشركات الأمنية الخاصة

لقد ظهرت الخدمات الأمنية الخاصة كمنتوج اقتصادي جديد فرضته الظروف الدولية لما بعد الحرب الباردة وظهور تهديدات غير تقليدية مست مصالح الدول والشركات الاقتصادية العالمية ووسائل النقل البحرية، الجوية، والبرية، هذه التهديدات ولاعتبارات عديدة موضوعية، لا يمكن للقوات العسكرية والأمنية التقليدية للدول أن تواجهها، ولاسيما في ظل شح الموارد المالية وضعف القدرات المادية والبشرية لكثير منها، ورفض الرأي العام لدول أخرى إقحام جيوشها في مزيد من الحروب.

ولما كان موظفو الشركات الأمنية الخاصة يقدمون منتوجًا غير تقليدي يعتمد بالأساس على موردٍ بشريٍّ يختلف عما عهده سوق العمال التقليدي، سواء بالنظر إلى الوظيفة المقدمة وما تتطلبه من مهارات واستعمالٍ لبعض وسائل الإكراه المشروع، أو لمساسها بحاجية مهمة للأفراد والمجتمعات والدول على حد السواء، أو بالنظر إلى الأخطار التي يتعرضون لها أو قد يسببونها بمناسبة ممارستهم لهذه المهنة، ولذلك فمن الضروري دراسة مكانة موظفي هذه الشركات في الأنظمة القانونية الوطنية، والوسائل المادية المتاحة لهم لممارسة مهامهم والإجراءات القانونية المرتبطة بذلك، وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

المطلب الأول: تصنيف موظف الشركات الأمنية الخاصة في القوانين الوطنية

لقد كان أول ظهور الشركات الأمنية الخاصة في بيئة أنجلوسكسونية تتبنى وحدة القانون والقضاء، ولا تهتم كثيرا بتصنيف العمال والموظفين، حيث أنها تتبنى نظاما مفتوحا للتوظيف لا يفرق بين أصناف المستخدمين ولا يرتب عن هذا التصنيف آثارا قانونية، إلا أن هذا التصنيف له أهمية قصوى في التشريعات التي تأخذ بازدواجية القانون والقضاء ونظاما مغلقا للتوظيف يفرق بين فئات الموظفين والعمال، وتبرز هذه الأهمية من خلال اختلاف الأنظمة القانونية المطبقة على الفئتين وما ينجر عن ذلك من اختلاف في الحقوق والواجبات، واختلاف الجهات القضائية المختصة بالفصل عند التنازع، كل هذا يجعلنا نركز على تصنيف موظفي الشركات

الأمنية الخاصة في النظم الآخذة بازدواجية القضاء والقانون وأنظمة التوظيف المغلقة، وذلك كما يلي:

الفرع الأول: التكييف القانوني لموظف الشركات الأمنية الخاصة

لقد جاءت تسمية "موظفي الشركات الأمنية الخاص" إفرزا للبيئة التي نشأت فيها هذه الشركات، والتي لم تعط أهمية لما قد ينجر عن هذه التسمية من آثار قانونية، لذلك فإننا نجد من الأهمية تبين مدى انطباق تسمية "الموظف" على مستخدمي هذه الشركات في الأنظمة القانونية الآخذة بنظم التوظيف المغلقة، وذلك من خلال التعرف على مفهوم الموظف العام في هذه الأنظمة القانونية، وبعد ذلك تبين مدى انطباق هذا المفهوم على موظف الشركات الأمنية الخاصة، ومن ثمة تحديد المركز القانوني لموظفي الشركات الأمنية الخاصة، وذلك كما يلي:

أولاً: مفهوم الموظف العام: وسنتعرض إلى مفهوم الموظف العام في التشريعات الوطنية المقارنة كما يلي:

1- مفهوم الموظف العام في التشريع الفرنسي: تنص المادة 02 من القانون 16/84¹ المعدلة والمتممة بالمادة 32 من القانون 483/16² على أن: "ينطبق هذا القانون على الأشخاص الذين تحكمهم أحكام الباب الأول من اللائحة العامة، وقد عينوا في وظيفة دائمة على أساس التفرغ، ورسموا في رتبة في التسلسل الهرمي لإدارات الدولة، والسلطات الإدارية المستقلة أو المؤسسات العامة للدولة."

وقد عرّف الفقيه "هوريو" الموظفين العموميين أنهم كل الذين يعيّنون من قبل السلطة العامة تحت اسم موظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى.³

ويمكن تحديد خصائص الموظف العام في النظام القانوني الفرنسي فيما يلي:

- التعيين في وظيفة دائمة على أساس التفرغ؛

¹ - Article 02, loi n° 84/16, du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat français. <https://www.legifrance.gov.fr>

² - Article 32, loi n° 16/483, du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires français. <https://www.legifrance.gov.fr>

³ - مازن ليلو راضي، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية في الدانمارك، بدون مكان طبع، 2008، ص 107.

- الترسيم في رتبة في التسلسل الهرمي لإدارات الدولة، والسلطات الإدارية المستقلة أو المؤسسات العامة.

- أضاف الاجتهاد القضائي الفرنسي خاصية العلاقة التنظيمية غير التعاقدية للموظف العام مع الإدارة العامة.¹

2- مفهوم الموظف العام في التشريع المصري: لقد تعرض المشرع المصري على غير عادته إلى تعريف الموظف العام في المادة 02 من قانون الخدمة العمومية²، وكذلك في المادة 02 من اللائحة التنفيذية لهذا القانون³ بنصها: "الموظف: كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة."، ولقد نصت نفس المادة من كلا النصين على تعريف الوحدة كما يلي: "الوحدة: الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة."

ومنه نستخلص تعريف الموظف العام أنه كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة.

وبالنظر إلى هذا التعريف يمكن استخلاص خصائص الموظف العام فيما يلي:

- العمل في إحدى الوظائف التابعة للوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة.

- أن تتبع الوظيفة للموازنة العامة: أن يتقاضى الموظف راتبه من خزينة الدولة.

- العلاقة التنظيمية للموظف العام مع الإدارة العامة: نصت عليه المادة 11 والمادة 12 من قانون الخدمة المدنية رقم 81/16.⁴

¹ - Maurice Hauriou, Précis de droit administratif et de droit public général, Ancienne Maison L. Larose et Forcel, Paris, Quatrième édition, 1900, p 588.

² - المادة 02، قانون رقم 81/16، المؤرخ في 01 نوفمبر 2016، المتضمن قانون الخدمة المدنية المصري، الصادر في الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، العدد 43 مكرر (أ)، المؤرخة في 01 نوفمبر 2016.

³ - المادة 02، قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1216/17، المؤرخ في 27 ماي 2017، المتضمن اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81/16، الصادر في الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، العدد 21 مكرر، المؤرخة في 27 ماي 2017.

⁴ - نصت المادة 11 من قانون الخدمة المدنية المصري على أن: " يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة..."، ولما كانت الترقية، النقل، الندب، والإعارة هي عبارة عن قرارات إدارية، فقد زاد المشرع المصري بتبيين طبيعة التعيين في المادة 12 من نفس القانون التي نصت أن: " يكون التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه...".

- قانون رقم 81/16، المتضمن قانون الخدمة المدنية المصري.

ومن الجدير بالذكر في هذا الإطار أن المشرع المصري ذكر فترة الإختبار كمرحلة إلزامية في تولي الوظائف العامة إلا أنه لم يدرجها بأي حال من الأحوال ضمن شروط أو خصائص الموظف العام.¹

3- مفهوم الموظف العام في التشريع العراقي: أورد المشرع العراقي تعريف الموظف العام في المادة 02 من قانون الخدمة العمومية بقوله: "الموظف: كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين".²، ثم عرّفت نفس المادة الملاك بنصها: "الملاك: مجموعة الوظائف والدرجات المعيّنة لها المصادق عليها بموجب قانون الميزانية أو من قبل وزير المالية".³

ومنه نستخلص تعريف الموظف العام في التشريع العراقي على أنه كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في مجموعة الوظائف والدرجات المعيّنة لها المصادق عليها بموجب قانون الميزانية أو من قبل وزير المالية.

وبالنظر إلى المادة 08 الفقرة 02 من نفس القانون التي نصت على: "أن يكون التعيين أو إعادة التعيين من قبل مجلس الخدمة العامة عدا من يعين أو يعاد تعيينه بالوظائف التالية التي تتم بمرسوم جمهوري..."⁴، فإننا نستنتج خصائص الموظف العام في التشريع العراقي فيما يلي:

- أن يعهد إليه بعمل دائم غير مؤقت؛
- أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام؛
- إدراج هذه الوظيفة في الموازنة العامة للدولة.

¹ - نصت المادة 15 من قانون الخدمة المدنية المصري على أن: "يوضع المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل تقرر خلالها مدى صلاحيته للعمل...". قانون رقم 81/16، المتضمن قانون الخدمة المدنية المصري. والواضح من خلال عبارة "يوضع المعين" أن قرار التعيين في الوظيفة سابق على فترة الاختبار، مما يجعلنا نجزم عدم إدراج المشرع المصري للتّرسيم في الوظيفة شرطا في كون المستخدم موظفا.

والواقع أن هذا التوجه من قبل المشرع المصري ليس جديدا بل هو توجه قديم نص عليه صراحة في المادة الأولى من قانون رقم 210/51، المتعلق بنظام موظفي الدولة بأنه: "تسري أحكام هذا الباب على الموظفين الداخليين في الهيئة سواء كانوا مثبتين أو غير مثبتين".

- مازن ليلو راضي، مرجع سابق، ص 107-108.

² - المادة 02، قانون 24/60، المؤرخ في 28 جانفي 1960، المتضمن قانون الخدمة المدنية العراقي، الصادر في جريدة الوقائع للجمهورية العراقية، العدد 300، المؤرخة في 06 فيفري 1960، المعدل والمتمم.

³ - المادة 02، نفس القانون.

⁴ - المادة 02/08، نفس القانون.

- أن يتولى الوظيفة العامة بواسطة قرار إداري من قبل السلطة المختصة.¹

4- مفهوم الموظف العام في التشريع الجزائري: عرّف الأمر 03/06 الموظف العام في

المادة 04 التي نصت بأنه: "يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسوم في رتبة في السلم الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته."²

ثم حدد المشرع مجال تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، معتمدا على المعيار العضوي في المادة 02 منه، وذلك بتحديد نشاط الموظف العام في المؤسسات والإدارات العمومية.³

ويمكن تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري من خلال ما بيّنته المادتان سالفتا الذكر بأنه كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسوم في رتبة في السلم الإداري لإدارة عمومية أو لمؤسسة ذات طابع إداري.

ومنه يمكن تحديد خصائص وشروط الموظف العام فيما يلي:

- أن يكون معيناً بقرار إداري؛

- أن يرسم في إحدى درجات التسلسل الوظيفي؛

- صدور قرار التعيين والترسيم من قبل إدارة مركزية أو لامركزية أو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري.⁴

ثانياً: مدى انطباق صفة الموظف العام على موظف الشركات الأمنية الخاصة: من خلال ما عرضناه من المقاربات المتشابهة للموظف العام في مختلف الأنظمة القانونية الآخذة بازدواجية القانون والقضاء، وما تبنته من مفاهيم متباينة لموظفي الشركات الأمنية الخاصة، نستنتج ما يلي:

¹ - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة -دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، السنة الجامعية 2015-2016، ص 15-16.

² - المادة 04، الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري.

³ - تنص المادة 02/02 من الأمر 03/06 على أنه: "يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية للدولة والمصالح الغير ممرزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، والمؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي. لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان".

⁴ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2015، ص 21.

1- أوجه الإختلاف بين موظف الشركات الأمنية الخاصة والموظف العام: ويتلخص ذلك فيما يلي:

- يعمل موظفي الشركات الأمنية الخاصة لدى أشخاص القانون الخاص، خلافا للموظفين العموميين الذين يباشرون وظائفهم في المرافق العمومية الإدارية: حيث أوجبت المادة (L612-3)¹ من قانون الأمن الداخلي الفرنسي على كل من مارس النشاطات الأمنية لحساب الغير، أن يكون شخصا من أشخاص القانون الخاص، كما يجب ألا يحدث بأي حال من الأحوال لبسا مع المرافق العامة، لاسيما مرفق الشرطة.

أما المادة الأولى² من قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري فقد أوجبت أن تكون الشركة العاملة في هذا المجال شركة مساهمة، أي من أشخاص القانون الخاص. وكذلك المادة الأولى³ من قانون الشركات الأمنية العراقي فقد نصت على أنه : يقصد بالشركة الأمنية الخاصة هي الشركة العراقية أو فروع الشركة الأجنبية...، وهذا ما يتنافى عن كونها مرافق عامة إدارية عراقية.

وفي التشريع الجزائري، فقد نصت المادة 04 من المرسوم التشريعي المتعلق بشروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها على أنه لا يمكن ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها إلا في شكل الشركات المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها ما عدى شركات المساهمة⁴، وهذا الاستثناء الذي ورد على الشركات المساهمة في ممارسة هذه الأنشطة يوضح بما لا يدع مجالا للشك أن المقصود من الشركات في هذه المادة إنما هي الشركات التجارية الواردة في نص الفقرة الثانية من المادة 544 من القانون التجاري⁵، وبالتالي فهي أشخاص قانون خاص وليست من قبيل المرافق العامة الإدارية.

¹ - Article L612-3, Code de la sécurité intérieure français.

² - المادة 01، القانون رقم 86/15، المتضمن قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري.

³ - المادة 02/01، القانون رقم 52/17، المتضمن قانون الشركات الأمنية الخاصة العراقي.

⁴ - ويرجع استثناء المشرع الجزائري، لشركات المساهمة من ممارسة هذا النوع من النشاطات ، نظرا للطبيعة المتحولة باسمرار على صعيد مالكين أسهم هذه الشركات، وما يتبع ذلك من تغير مستمر على مستوى مجالس إدارتها، وما ينجر عن ذلك من صعوبات في المتابعة والمحاسبة وتحمل المسؤوليات عن انتهاكات هذه الشركات في حال حصولها .

⁵ - تنص المادة 02/544 على أنه: "تعد شركات التضامن وشركات التوصية وشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات

المساهمة، تجارية بحكم شكلها ومهما يكن موضوعها".

- الأمر رقم 59/75، المتضمن القانون التجاري الجزائري.

- الطبيعة التعاقدية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة مع المستخدمين¹، خلافاً للموظف العام: بينت المادة (L612-21)² من قانون الأمن الداخلي الفرنسي صراحة الطبيعة التعاقدية لعلاقة موظفي الشركات الأمنية الخاصة بالشركات المستخدمة.

ولم يصرح التشريع المصري والجزائري بهذه العلاقة في التشريع الخاص بالشركات الأمنية الخاصة، وإنما اكتفى بالقواعد العامة الواردة في التشريعات الخاصة بالعمل والتي تؤكد العلاقة التعاقدية بين العمال وأرباب العمل.³

أما المشرع العراقي فقد أورد في كل من المادتين 14 و 15 عبارة "يعين العامل"، وهي عبارة موهمة ومتناقضة في نظرنا، ذلك أن التعيين يكون بقرار إداري في حين أن التصريح بلفظ "العامل" ينافي هذا الإجراء، لاسيما وأن المادة 06/01 من قانون العمل العراقي بينت الطبيعة التعاقدية لعلاقة العامل بالمستخدم بقوله: "العامل: كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه وإشراف صاحب عمل وتحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي، صريح أم ضمني، أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعملٍ فكري أو بدني لقاء أجر أياً كان نوعه بموجب هذا القانون".⁴

- خلافاً للموظف العام لا يشتغل موظف الشركات الأمنية الخاصة وظيفه دائمة على الإطلاق: وإنما يخضع ذلك لما يتضمنه العقد المبرم بين الشركات الأمنية الخاصة وعمالها إستناداً إلى القواعد العامة المبينة في قوانين العمل، فالمادة (L1221-2)⁵ من قانون العمل

¹ - ولقد أوصت المنظمة العالمية للشغل (ILO) على وجوب احتواء عقود العمل لدى الشركات الأمنية الخاصة على نقاط أربعة هي: الأجر القاعدي، الحد الأقصى لساعات العمل، فترات الراحة خلال العمل، وسائل الحماية الفردية.

- Mark Button, op.cit, p 46.

² - Article L612-21, Code de la sécurité intérieure français.

³ - ومن ذلك المادة 04 من قانون العمل المصري التي أتت على ذكر الاستثناءات الواردة على تطبيق هذا القانون، دون إدراج عمال هذه الشركات ضمنها.

- القانون رقم 12/03، المؤرخ في 07 أبريل 2003، المتضمن قانون العمل المصري الصادر في الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، العدد (مكرر)، المؤرخة في 07 أبريل 2003.

أما في التشريع الجزائري، ففي المادة 03 من قانون العمل الجزائري الذي لم يأتي على ذكر هذه الفئة ضمن الاستثناءات الواردة على تطبيق هذا القانون، يعيد ويذكر في المادة 08 بالطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل التي ينظمها.

- القانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل الجزائري، المعدل والمتمم.

⁴ - المادة 06/01، قانون رقم 37/15، المؤرخ في 19 أكتوبر 2015، المتضمن قانون العمل العراقي، الصادر في جريدة الوقائع العراقية، العدد 4386، المؤرخة في 09 نوفمبر 2015.

⁵ - Article L1221-2, Code du travail français. <https://www.legifrance.gov.fr>

الفرنسي تنص أن الأصل في عقود العمل عدم تحديد المدة مع إمكانية تحديدها استثناءً على القاعدة العامة إذا نص العقد على ذلك.

وفي القانون العمل المصري، فقد أدرجت المادة 101¹ تعريف كلاً من العمل المؤقت والعمل العرضي والعمل الموسمي وهو فيما يدخل لزاماً تحت مسمى عقود العمل المحدودة المدة، وإن كنا نأخذ على المشرع المصري عدم ذكره لهذا التفصيل في باب "عقد العمل الفردي"، لاسيما عند ذكره للبيانات التي يجب تضمينها في عقد العمل.

ولقد فصل قانون العمل العراقي في أحكام عقود العمل محددة المدة وغير محددة المدة في نص المادة 38 منه².

وكذلك قانون العمل الجزائري الذي نص في المادة 11 أنه: "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة."³.

- خلافاً للموظف العام، فإن موظف الشركات الأمنية الخاصة يتقاضى راتبه من الذمة المالية للشركة وليس من خزينة الدولة: وذلك إنما هو نتيجة للعلاقة التعاقدية التي تربط موظف الشركة الأمنية بالشركة، فالأجر هو بمثابة سبب الالتزام لموظف الشركة وهو أهم عنصر في محل الالتزام للشركة الأمنية الخاصة.

¹ - تنص المادة 01 من القانون رقم 12/03، المتضمن قانون العمل المصري:

"(د) العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

(هـ) العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.

(و) العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها."

² - تنص المادة من 38 قانون رقم 37/15، المتضمن قانون العمل العراقي:

"أولاً: يبرم عقد العمل محدد المدة لتنفيذ عمل معين أو تقديم خدمة محددة متعلقة بعمل أو مشروع ينتهي في تاريخ معين أو تاريخ متوقع على أن لا تزيد مدة العقد ذلك على سنة واحد؛

ثانياً: لا يجوز تحديد مدة للعقد في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة إلا إذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال إضافيين لمدة وعمل معينين؛

ثالثاً: يتمتع العامل بعقد عمل محدد المدة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل بعقد عمل دائم؛

رابعاً: يكون عقد العمل غير محدد المدة إذا تم تجديده أكثر من مرة واحدة."

³ - المادة 11، القانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل الجزائري، المعدل والمتمم.

2- أوجه التشابه بين موظف الشركات الأمنية الخاصة والموظف العام: وتتمثل أوجه التشابه في عنصرين أساسيين هما:

- وجوب توفر شروط استثنائية في موظف الشركات الأمنية الخاصة قياساً على الموظف العام: لقد وضحنا فيما سبق الشروط التي اعتمدها مختلف الأنظمة القانونية الوطنية المقارنة للالتحاق بالعمل في الشركات الأمنية الخاصة، وهي شروط في غالبها استثنائية لا تتضمنها القواعد العامة لتشريعات العمل المقارنة، كشرط الجنسية، أو أداء الخدمة الوطنية، أو خلو شهادة السوابق العدلية من الإدانة الجنائية أو الجرح.

- إمكانية حيازة بعض وسائل الإكراه المشروع، مما تحتكره الدولة عادة: إذ تنص المادة 10 من قانون الأنشطة الخاصة للمراقبة، الحراسة، ونقل الأموال الفرنسي¹، وكذلك المادة (L613-5) من قانون الأمن الداخلي الفرنسي² على إمكانية تسليح أعوان الشركات الأمنية الخاصة وفق اللوائح والتنظيمات ذات الصلة.

أما قانون الشركات الأمنية العراقي فنصت المادة 32 منه³ على إمكانية حصول الشركة الأمنية على تراخيص لحمل السلاح في إطار أداء المهام المخولة لها ووفق أحكام القانون العراقي، كذلك نصت المادة 18 من نفس القانون على وجوب اجتياز عامل الشركة الأمنية الخاصة للاختبار الخاص باستعمال الأسلحة.

وكذلك المادة 13 من قانون حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري⁴، والمادة 10 من المرسوم التشريعي الجزائري المتضمن شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة

¹ - Article 10, loi n° 83/629, réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds français.

² - Article L613-5, Code de la sécurité intérieur français.

³ - تنص المادة 32 من القانون رقم 52/17، المتضمن قانون الشركات الأمنية الخاصة العراقي: "تمنح الوزارة الشركة إجازات خاصة بملكية السلاح الناري وحيازته بناء على الإجازة الممنوحة لها وعلى أساس حاجتها الفعلية وفقاً للقانون".

⁴ - تنص المادة 13 من القانون رقم 86/15، المتضمن قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري: "يجوز الترخيص للقائمين بأعمال الحراسة بحيازة الأسلحة والذخائر وفقاً لأحكام القانون رقم 394 لسنة 1954 المشار إليه، في الشركات التي تتطلب طبيعة عملها أو المواقع التي تقوم بحراستها ذلك طوال مدة عملها بالشركة، على أن تكون ملكية هذه الأسلحة والذخائر للشركة .

ولا يجوز للقائمين بأعمال الحراسة حيازة أو إحراز الأسلحة خارج نطاق عملهم.

وتلتزم الشركة بوضع الأسلحة والذخائر المرخص بها في خزائن مؤمنة وإنشاء سجلات مستقلة لتداولها بين أفراد الخدمة وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية .

ونقلها¹، تتصّان على إمكانية استعمال موظفي هذه الشركات للأسلحة وفق التراخيص الخاصة التي ينظمها القانون في كلا البلدين.

وأخيرا وبعد عرض أوجه الاختلاف والتشابه بين موظف الشركات الأمنية الخاصة والموظف العام يتبين ما يلي:

- أن مصدر تسمية "موظفي الشركات الأمنية الخاصة" إنما هي النظم القانونية الانجلوسكسونية التي تأخذ بوحدة القضاء والقانون، والتي تتبنى نظم الوظائف ذات الهياكل المفتوحة، مما يجعل تسمية الموظف أو العامل ليست ذات اثر من الناحية القانونية. ولقد تبنت مشاريع الصكوك والاتفاقيات الدولية نفس التسمية، غير أنها أوكلت تنظيم شؤون هذه الفئة إلى القوانين الداخلية للدول، وكذلك بالنسبة إلى فقه القانون الدولي الذي درج على استعمال هذه التسمية نظرا إلى الخلفية القانونية الانجلوسكسونية لمعظم المنظرين في هذا المجال، إضافة إلى اهتمامهم بدراسة المسألة من وجهة نظر القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان، وإهمالهم الذي يصل في بعض الدول إلى حد إغفالهم لدراسة هذه الفئة من المستخدمين بالنظر إلى الخصوصيات التي يتميزون بها وخطورة المهام التي يقومون بها، من زاوية القوانين الداخلية.

- إن الخصوصيات التي تميّز بها موظفو الشركات الأمنية الخاص، وإن كانت مما يوجب الاهتمام الفقهي والقانوني من قبل المشرع الوطني، إلا أنها لا ترق إلى أن تكون مما تجعله يصنّف في خانة الموظفين العموميين، وهذا ما ذهبت إليه كل الأنظمة القانونية الوطنية التي تتبنى نظام الوظيفة ذات الهياكل المغلقة والتي شملتها هذه الدراسة، وهذا مما يجعل موظفي الشركات الأمنية الخاصة في نظر هذه الأنظمة عمّالا خاضعين للقواعد العامة للتشريعات المتعلقة بالعمل في هذه الدول.

ويحظر تسليم الأسلحة والذخائر للقائمين بأعمال الحراسة كعهدة شخصية، ولا يجوز استخدامها في غير الغرض المرخص من أجله.

¹ - تنص المادة 10 من مرسوم تشريعي رقم 16/93، المتضمن قانون تعديدي شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها الجزائري: " تبين بدقة، عن طريق التنظيم، للشركات التي تمارس الأعمال المذكورة في المادتين 2 و 3 أعلاه ولمستخدميها، شروط استعمال الأسلحة وحيازتها ونقلها وحملها."

الفرع الثاني: نتائج التكييف القانوني لموظف الشركات الأمنية الخاصة

بعدما تبين المركز القانوني لموظف الشركات الأمنية الخاصة في القوانين الوطنية

المقارنة باعتبارهم من قبيل العمال وما ينجر عن ذلك من طبيعة تعاقدية للعلاقة بين العمال والشركات الأمنية الخاصة، هذه العلاقة التي يعتبر من أهم آثارها مجموعة الحقوق والواجبات الواردة سواء في قوانين العمل والقوانين الخاصة بتنظيم عمل الشركات الأمنية الخاصة، وذلك فيما يلي:

أولاً: حقوق موظفي الشركات الأمنية الخاصة: وتتمثل في الحقوق الواردة بالأساس في قوانين العمل، وبعض النصوص الواردة في التشريعات المتعلقة بتنظيم الشركات الأمنية الخاصة، وهي في نفس الوقت واجبات على المستخدم، ولقد اتفق الفقهاء على تصنيف هذه الحقوق¹ إلى ثلاثة أصناف رئيسية هي²:

1- الحقوق المهنية: ومن أهمها:

أ- **الحق في الأجر:** وهو أحد العناصر الأساسية لعقد العمل، الذي ينبغي الاتفاق عليه في العقد³، كما نصت على ذلك المادة (L1242-12) من قانون العمل الفرنسي، حيث اشترطت تضمين العقد للأجر بكل عناصره من أجر قاعدي ومنح وملحقات⁴. ولقد عرف الفقه الفرنسي الأجر أنه " كل أجر أو مرتب أساسي أدنى، وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عيناً من جانب صاحب العمل للعامل".⁵

أما المشرع المصري فقد خصص الباب الثالث من قانون العمل⁶ للتفصيل في أحكام الأجر، إذ نص في مادته 35 على كيفية تحديد الأجر، فأوكل ذلك للعقد بالأساس، فإن لم

¹ - ولقد آثرنا في دراستنا هذه ذكر بعض الحقوق دون التوسع فيها كلها، لأن القصد الذي توخينا من إيرادها إنما هو التعرّيج على أهمها أو ما قد يتميز به موظف الشركات الأمنية الخاصة عن غيره من العمال فيها، تبعاً للأنظمة القانونية المقارنة، وكذلك كان منهجنا فيما سنورده من واجبات هذه الفئة من العمال، ذلك أن التفصيل المستفيض قد بسطته قوانين العمل المقارنة لمن أراد التوسع والتعمق فيها.

² - عب الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، الجزائر، 2014، ص 31.

³ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001، ص 133.

⁴ - Article L1242-12, code du travail français.

⁵ - بشير هدي، مرجع سابق، ص 134.

⁶ - وخلافاً للمشرع الجزائري، فإن المشرع المصري لم يجمع حقوق العامل في قسم أو باب خاص، ولكنه أوردها في أبواب متفرقة من هذا القانون، وذلك خلافاً للواجبات التي جعل لها باباً خاصاً بها.

- القانون رقم 12/03، المتضمن قانون العمل المصري.

يحدد العقد الأجر المستحق أحاله إلى الأجر المستحق للمثل، فإن لم يوجد أحاله إلى العرف المهني ، فإن لم يوجد أحاله إلى اللجنة المنصوص عليها في المادة 71 من نفس القانون لتحديد الأجر وفق مقتضيات العدالة.

ولقد أورد المشرع العراقي في المادة الأولى من قانون العمل تعريف الأجر على أنه : " كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أيا كان نوعه، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل الإضافي".¹، كما أوجب تضمين العقد لقيمة الأجر بكل مشتملاته في نص المادة 37/د منه.

ولما يتضمنه الأجر من أهمية قصوى للعامل اقتصادياً واجتماعياً، باعتباره سبب التزامه بعقد العمل فقد أولى المشرع الجزائري له أهمية قصوى من خلال إدراجه من قبيل الحقوق الواجبة الأداء للعامل مقابل أداء هذا الأخير لعمله الفعلي، حيث نصت المادة 06 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90 على اعتبار "الدفع المنتظم للأجر المستحق" من حقوق العامل واجبة الأداء له من قبل رب العمل.

ب- الحق في الراحة الأسبوعية والعطل القانونية: ولقد أحالت قوانين الشركات الأمنية الخاصة بالمقارنة أحكام العطل، إلى القواعد العامة للعمل التي تناولتها بإسهاب، فقط نص قانون العمل الفرنسي عليها في عدة مواضع بداية من المادة (L3141-3)² وما بعدها التي تناولت أحكام العطلة السنوية والأسبوعية، حيث حدد العطلة السنوية على وقع يومين ونصف على كل شهر من العمل الفعلي، وكذلك المادة (L3142-1) وما بعدها التي فصلت في العطل الاستثنائية مدفوعة الأجر؛ كعطل الأمومة والزواج و زواج الأقارب ووفاتهم... أما المشرع المصري³ فقط أفرد للعطل باباً مستقلاً، وهو الباب الرابع، بعنوان "الإجازات"، تناول فيه من المواد 47 إلى 55 تفاصيل كل العطل مدفوعة وغير مدفوعة الأجر، والتي من بينها العطلة السنوية التي حددها بـ 21 يوماً كحد أدنى.

¹ - المادة 01 / (رابع عشر)، قانون رقم 37/15، المتضمن قانون العمل العراقي.

² - Article L3141-3, code du travail français.

³ - القانون رقم 12/03، المتضمن قانون العمل المصري.

وأورد المشرع العراقي حق العامل في الراحة الأسبوعية لمدة 24 ساعة في المادة 70، وكذلك الحق في العطلة السنوية التي حددها كذلك بـ 21 يوماً كحد أدنى وذلك في نص المادة 75، كما أورد في المادة 74 عطل الأعياد والمناسبات الوطنية والدينية.

أما قانون العمل الجزائري فقد أقر للعامل عطلة أسبوعية ليوم كامل في الأسبوع، كما نصت على ذلك المادة 33 من قانون علاقات العمل رقم 11/90، كما أقرت المادة 40 من نفس القانون للعمال الحق في عطلة سنوية مقدرة بـ 30 يوماً في السنة، إضافة إلى عطلة إضافية مقدرة بـ 10 أيام لعمال الجنوب نصت عليها المادة 42 من نفس القانون، كما اعتبرت المادة 35 أيام الأعياد الدينية والوطنية أيام راحة قانونية، حيث أحالت المادة 34 تحديدها إلى القانون.

2- الحق في الحماية: وموظف الشركات الأمنية الخاصة كغيره من العمال، فإنه يستفيد من نوعين من الحماية هي:

أ- **الحماية المهنية:** وتتمثل في تلك الوسائل التي تضعها الشركة الأمنية لضمان حماية عمال الشركة وغيرهم من الأفراد أثناء أداء مهام العمل أو بمناسبة، حيث ألزم المشرع الفرنسي الشركة في نص المادة (L4121-1) على اتخاذ التدابير اللازمة لضمان وقاية العامل من الأخطار، بالإضافة إلى تكوين العمال حول الأخطار المحتملة وسبل التصدي لها، ووضع برامج وخطط وتدريب العمال عليها في حال حدوث طارئ ما، وفي هذا الإطار منعت المادة (R631-15) من قانون الأمن الداخلي الشركات من توظيف العمال الغير مؤهلين الذين قد يتسببون في أخطار لأنفسهم والغير، وقد ألزم قانون العمل الشركات على تبني سياسة وقائية لمجابهة الأخطار، تعتمد على المبادئ الآتية:

- تفادي الأخطار المختلفة بكل أنواعها؛

- تقييم الأخطار التي لا يمكن تفاديها؛

- العمل على مناسبة العمل للعامل المناسب: من خلال توزيع المهام، واختيار الوسائل

والتجهيزات المناسبة، وتنظيم العمل الجماعي، والحد من التأثيرات الممكنة للعمل على صحة العامل؛

- متابعة التطورات التكنولوجية في مجال الوقاية من الأخطار؛

- تنظيم خطط التدخل، والتركيز على إنشاء فريق عمل منسجم، مع الأخذ بعين الاعتبار شروط العمل، والعلاقات الاجتماعية في العمل، إضافة إلى العوامل والظروف المحيطة؛
- اتخاذ الإجراءات المناسبة في الوقت المناسب، وإعطاء الأولوية لوسائل الوقاية الجماعية على حساب الفردية؛

-إسداء الأوامر المناسبة للعمال لتفادي الأخطار والتقليل من أثارها في حالة وقوعها.¹
أما قانون العمل المصري فقد ألزم الشركة أيا كان عدد عمّالها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل وأضراره²، كما ألزم قانون العمل المصري العامل باستعمال الوسائل المتاحة للحيلولة دون تعرضه للأخطار، أما المادة 220 فقد ألزمتها بتوفير وسائل الإسعافات الأولية في مكان العمل.

ولقد ألزم المشرع العراقي الشركات على غرار باقي أرباب العمل باتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من الأخطار في أماكن العمل³، وكذلك فإن المشرع الجزائري أدرج الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من بين حقوق العامل الواردة في قانون علاقات العمل⁴.

ب- الحماية الصحية والاجتماعية: وهي تلك الخدمات الصحية والاجتماعية التي تقدمها الشركة لعمالها، كذلك حق التأمين الاجتماعي الذي يتمتع به العامل وأسرته، لانتسابه إلى صناديق الضمان الاجتماعي بمناسبة أداءه لوظيفته في الشركة، إضافة إلى الخدمات الاجتماعية التي توفرها الشركات لعمالها وحق التقاعد تطبيقاً لقوانين العمل وقوانين الضمان الاجتماعي والتقاعد.⁵

فقد ألزم قانون التأمين الاجتماعي الفرنسي الشركات بتأمين كل عامل في التراب الفرنسي، حيث يضمن كحد أدنى من التأمين على المرض، الأمومة، الأبوة، والأعباء الأسرية، إضافة إلى التأمين على الأخطار المهنية كحوادث العمل والأمراض المهنية.⁶

¹- Article L4121-2, code du travail français.

²- همام محمد محمود زهران، قانون العمل عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2003، ص 506.

ونصت على ذلك المواد 216، 217، 218، و219، القانون رقم 12/03، المتضمن قانون العمل المصري.

³- المادة 110، قانون رقم 37/15، المتضمن قانون العمل العراقي.

⁴- المادة 06، القانون رقم 11/90، المتضمن قانون علاقات العمل الجزائري، المعدل والمتمم.

⁵- همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 503.

⁶- Article L111-1, Code de la sécurité sociale français. <https://www.legifrance.gov.fr>

ولقد سار كل من المشرع المصري¹ والعراقي² والجزائري³ على نفس المنهاج مع بعض الاختلافات البسيطة في الجوانب الإجرائية سواء في مجال تحصيلات صناديق الضمان الاجتماعي أو فيما يخص طريقة ونسب الاستفادة من هذه الصناديق.

3- حق ممارسة الحقوق العامة: هي تلك الحقوق التي أقرتها قوانين العمل المقارنة فيما يخص الحق في الإضراب السلمي، والحق في الممارسة النقابية، إضافة إلى حق المشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية العامة.⁴

ومن الجدير بالذكر أن الجزائر اعتبرت حق المشاركة السياسية⁵، وحق الممارسة النقابية⁶، إضافة إلى حق الإضراب⁷، حقوقاً دستورية لا يمكن التنازل عنها بأي حال من الأحوال.

ونظراً لما يكتسبه حق الإضراب من خطورة بالغة، لاسيما في مجال الشركات الأمنية الخاصة، من حيث إمكانية مساسه بالتزامات الشركة مع زبائنهم، إضافة إلى إمكانية إلحاقه أضرار جسيمة بالنظام العام، تمس أمن المنشآت والأموال وحتى الأشخاص، فقد قيدها القانون في أطر تنظيمية محددة تدخل في إطار ما يسمى بالمنازعات الجماعية في مجال العمل.⁸

ثانياً: واجبات عمال الشركات الأمنية الخاصة: إضافة إلى الواجبات العامة التي أوجبتها تشريعات العمل المقارنة على العمال تجاه الشركة، ومتمثلة بالأساس في:

- تنفيذ المهام المرتبطة بمنصب العمل.

- المساهمة في مجهودات رب العمل لتنظيم المؤسسة.

¹ - المادة 32، القانون رقم 12/03، المتضمن قانون العمل المصري.

² - عرف المشرع العراقي العامل المضمون بقوله هو: "كل شخص يعمل في مشروع عمل جماعي أو فردي أو في قطاع العمل غير المنظم ويدفع مبلغ اشتراك الضمان الواجب دفعه الى صندوق تقاعد وضمان العمال لقاء أي من الضمانات أو الخدمات أو التعويضات أو المكافآت أو الرواتب التي يقدمها الصندوق للعامل المضمون".

- المادة 01/سابعاً، قانون رقم 37/15، المتضمن قانون العمل العراقي.

³ - المادة 05، القانون رقم 11/90، المتضمن قانون علاقات العمل الجزائري، المعدل والمتمم.

⁴ - بشير هدي، مرجع سابق، ص 31.

⁵ - المادة 52، قانون 01/16، المؤرخ في 06 مارس 2016، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة في 07 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري.

⁶ - المادة 70، نفس القانون.

⁷ - المادة 71، نفس القانون.

⁸ - قديري عبد الفتاح الشهاوى، موسوعة قانون العمل، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة طبع، ص 296-297.

- الالتزام بتنفيذ أوامر الرؤساء.¹

فقد أوردت القوانين الخاصة بتنظيم الشركات الأمنية الخاصة، مجموعة من الواجبات الاستثنائية المتعلقة بموظفي هذه الشركات، وهي ما يلي:

1- الالتزام بارتداء بدلات خاصة ومميزة: أوجبت المادة (R613-1) من قانون الأمن الداخلي الفرنسي² ضرورة ارتداء موظفي الشركات الأمنية الخاصة لبدلات خاصة، على أن لا يؤدي ذلك إلى لبس مع القوات الأمنية النظامية، كما أوجبت نفس المادة احتواء هذه البدلات على شارة الشركة أو اسمها في أماكن ظاهرة وبيّنة منها، أما المادة (R613-2)³ فقد استتنت العاملين بالحراسات الشخصية الخاصة من ارتداء هذه البدلات.

أما المادة 10 من قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري، فقد حظرت على عمّال هذه الشركات ارتداء زي أو استخدام علامات أو نياشين من تلك التي تستخدمها القوات المسلحة أو الشرطة⁴، كما ألزمت اللائحة التنفيذية لهذا القانون العاملين في هذه الشركات بارتداء الزيّ المخصص لها أثناء مباشرة العمل ووضع العلامة أو الشعار الخاص بالشركة عليه في مكان ظاهر⁵، بالإضافة إلى إخضاع زيّ الشركات الأمنية الخاصة لفحص هيئة الإمداد والتموين بوزارة الدفاع والإدارة العامة لإمداد الشرطة بوزارة الداخلية⁶.

ولقد جاء شرط الزيّ مقتضبا في قانون الشركات الأمنية الخاصة العراقي في، حيث ألزم العمال بارتداء زيّ الشركة وحمل شارتها.⁷

أما المرسوم التشريعي الجزائري، فلم يلزم صراحةً عمال الشركات الأمنية الخاصة بارتداء زيّ مميز بهم، غير أنّه منع عمّال هذه الشركات من استعمال أية إشارة أو علامة من شأنهما أن تحدث لبسا مع أي مرفق عام كان⁸، حيث قررت اللجنة الوزارية المشتركة الدائمة للمصادقة على البذل وخصائصها بالنسبة للأفراد غير العسكريين للجيش الوطني الشعبي

¹ - بشير هدي، مرجع سابق، ص 31.

² - Article R613-1, Code de la sécurité intérieure français.

³ - Article R613-2, Code de la sécurité intérieure français.

⁴ - المادة 10، القانون رقم 86/15، المتضمن قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري.

⁵ - المادة 11، نفس القانون.

⁶ - المادة 12، نفس القانون.

⁷ - المادة 20/(سادسا)، القانون رقم 52/17، المتضمن قانون الشركات الأمنية الخاصة العراقي.

⁸ - المادة 02/09، مرسوم تشريعي رقم 16/93، المتضمن قانون تحدي شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها الجزائري.

والملزمين بارتداء البذلة في مقر عملهم المؤرخ في 04 جوان 2005 على تحديد بذلات مستخدمي شركات الحراسة ونقل الأموال والمواد الحساسة في ثلاث بذل هي:

- بذل للمستخدمين بالحراسة على مستوى مكاتب الاستقبال رجال ونساء؛

- بذلة المستخدمين المكلفين بالحراسة داخل الأماكن رجال؛

- بذلة المستخدمين المكلفين بنقل الأموال والمواد الحساسة رجال.¹

2- ممارسة العمل داخل المساحة المحددة: حيث أخضع المشرع الفرنسي مراقبة الأملاك من

قبل الشركات الأمنية الخاصة في الطريق العمومي إلى تراخيص خاصة تستخرج لكل عون

سخرته الشركة لهذا العمل²، أما المشرع المصري فقد حدد مجال عمل هذه الشركات في الإقليم

المصري مع إمكانية منع نشاطاتها في أماكن محددة على سبيل الحصر³، بينما لم يتضمن

القانون العراقي هذا الالتزام وترك تحديد مجال عمل هذه الشركات للبنود التعاقدية في عقد تقديم

الخدمة، وقد كان المشرع الجزائري الأكثر تشددا في هذا المجال، إذ ألزم موظفي الشركات

الأمنية الخاصة بممارسة مهامهم داخل مساحات محددة سلفا، مع عدم إمكانية ممارسة

أعمالهم في الطريق العمومي بأي حال من الأحوال⁴، وذلك كان تماشيا مع قانون أعمال المراقبة،

الحراسة، ونقل الأموال الفرنسي الملغى⁵.

3- عدم المشاركة في نزاعات العمل: وذلك بالالتزام الحياد وعدم التدخل في أي نزاع بين العمال

ورب عملهم المتعاقد مع الشركة الأمنية الخاصة لتأمين مواقع العمل، حيث استقر المشرع

¹ - المادة 02، مقرر وزارة الدفاع الوطني، المؤرخ في 04 جوان 2005، المتضمن المصادقة على بذل مستخدمي شركات

الحراسة ونقل الأموال والمواد الحساسة، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية، العدد 67، المؤرخة في 05 أكتوبر 2005.

² - Article R613-5, Code de la sécurité intérieure français.

³ - المادة 05، قرار الوزارة الداخلية رقم 133/16، المتضمن اللائحة التنفيذية للقانون رقم 86/15 المتعلق بشركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري.

⁴ - المادة 06، مرسوم تشريعي رقم 16/93، المتضمن قانون تعدي شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها الجزائري.

⁵ - Article 03/03, loi n° 83/629, réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds français.

الجزائري بهذا الشرط،¹ وكان ذلك نقلا حرفيا عن قانون أعمال المراقبة، الحراسة، ونقل الأموال الفرنسي الملغى² بقانون الأمن الداخلي الذي لم يتضمن هذا الالتزام.

4- **عدم المشاركة في أعمال أمنية على أساس الرأي السياسي، الديني، أو النقابي:** ولقد تقرّر المشرع الجزائري بهذا الالتزام قياسا على قانون أعمال المراقبة، الحراسة، ونقل الأموال الفرنسي الملغى³، إلا أن المشرع الفرنسي زاد في قانون الأمن الداخلي على ذلك ضرورة المعاملة اللائقة والحسنة التي عبر عليها بـ"المعاملة الدبلوماسية" مع الجمهور، والابتعاد عن كل سلوك تمييزي مع الأفراد، سواء على أساس الأصل، أو العرق، أو الحالة العائلية، أو الحمل، أو البنية الجسدية، أو الإعاقة، أو الجنس، أو الميول الجنسي، أو الرأي السياسي، أو الجنسية، أو الدين.⁴

المطلب الثاني: النظام القانوني لتسليح موظف الشركات الأمنية الخاصة

نظرا لما قد تمثله الأسلحة من خطورة على النظام العام في المجتمعات، لاسيما مع تطورها وزيادة فتكها، فقد استأثرت الدول الحديثة كقاعدة عامة باقتناء الأسلحة وحيازتها، إضافة إلى حملها ونقلها، وذلك ضمن وظيفة حفظ الأمن والدفاع التي لطالما احتكرتها في كل مراحل تطورها، بداية من طور الدولة الحارسة، إلى المتدخلة، وصولا إلى الدولة الضابطة، إلا أن ذلك لم يمنع بعض الفئات من الأفراد من حيازة الأسلحة وحملها وحتى استعمالها نظرا لظروف موضوعية داعية إلى ذلك، ووفقا لأطر قانونية قد تضيق وتتسع تبعا لما شرّعه القوانين الوطنية المقارنة استجابة لهذه الحتميات.

لذلك سندرس في هذا المطلب القواعد العامة التي تبنتها التشريعات الوطنية في ضبط مسائل السلاح خارج إطار المؤسسات النظامية للدولة، ومن ثمّة التعرّيج على المسائل التي

¹ - المادة 01/07، مرسوم تشريعي رقم 16/93، المتضمن قانون تحدي شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها الجزائري.

² - Article 04, loi n° 83/629, réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds français.

³ - المادة 02/07، مرسوم تشريعي رقم 16/93، المتضمن قانون تحدي شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها الجزائري.

- Article 04, loi n° 83/629, réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds français.

⁴ - Article R631-27, code de la sécurité intérieure français.

يتفرد بها موظفو الشركات الأمنية الخاصة في هذا المجال، مركّزين في كل ذلك على ما تضمنه التشريع الجزائري بالأساس، مع إبراز المقاربات القانونية المقارنة فيما قد تتفق فيه أو تختلف مع التشريع الجزائري، وذلك كما يلي:

الفرع الأول: الضبط الإداري للأسلحة في القانون الجزائري والقوانين المقارنة

لا شك أن الضبط الإداري من حيث كونه مجموعة التدابير والإجراءات التي تهدف إلى حفظ النظام العام بكل عناصره¹، التي وإن كان الفقه والقضاء الإداريين يثبتان بما لا يدع مجالاً للشك أنها ذات طبيعة متطورة ومتغيرة²، إلا أنّ الأمن العام لا يزال العنصر الأساسي والهدف الأسمى له، لذلك فقد أولى المشرع الوطني عموماً والجزائري خصوصاً أهمية بالغة لقواعد الضبط الإداري المتعلقة باستعمال السلاح خارج إطار المؤسسات النظامية، وهذا ما سنبيّنه فيما يلي:

أولاً: مفهوم الأسلحة: والسلاح فقها هو كل أداة تستعمل أثناء القتال لتصفية أو شلّ الخصم أو العدو، أو لتدمير ممتلكاته، أو لتجريدته من ممتلكاته، وعلى الصعيد العملي فإن السلاح هو كل ما يمكن أن يطلق على كل ما يمكن أن يحدث ضرراً مادياً.³

وقد قسم الفقه الأسلحة إلى نوعين هما:

1- الأسلحة بطبيعتها: وهي الأسلحة التي صنعت في الأصل للفتك والقتل، مثل البنادق والمسدسات والرشاشات، والأسلحة البيضاء كالخناجر والسيوف والرماح والنبال...

¹ - أحمد شيباني، سلطات الضبط الإداري المحلي في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر بسعيدة، السنة الجامعية 2014/2015، ص 11.

² - لقد كان المفهوم التقليدي للنظام العام متمحوراً حول عناصر ثلاث هي: الأمن العام، الصحة العامة، والسكينة العامة، إلا أن التطور الذي شهدته الدولة ووظائفها من جهة، وحاجيات الجماعة بالمفهوم الاجتماعي إلى التماسك من جهة أخرى، أدّى إلى اتساع مفهوم النظام العام، الذي أصبح يشمل النظام العام الاقتصادي، البيئي، الأخلاقي، بل وحتى جمال المدن ورونقها، كل ذلك لما تقدمه هذه العناصر من خدمة في سبيل تدعيم العيش المشترك في ظل الدولة.

- عبد الرحمان عزوي، الرخص الإدارية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2007، ص 02.

³ - عبد الوهاب بن حسن بن صالح آل الشيخ، أحكام حيازة الأسلحة في النظام السعودي دراسة تأصيلية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم العدالة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2010، ص 33.

2- الأسلحة بالاستعمال: وهي الأدوات التي لم تصنع لغايات الفتك والقتل، وإنما لأهداف وغايات أخرى، كالفؤوس، السكاكين، والسواطير وغيرها، ولكنها ونظرا لما اشتملت عليه من خصائص قد تستعمل بطريقة عرضية لما يستخدم من أجله السلاح بالطبيعة.¹

وإذا كان المشرع الوطني كعادته لم يأت على تعريف الأسلحة، إلا أنه جاء على تعداد هذه الأسلحة وفق تصنيفات متعددة تراوح بين الإجمال والتفصيل، لكنها تتشابه في عمومها²، لذلك سنتناول تصنيف المشرع الجزائري للأسلحة الذي جاء وسطيا بين كثرة التفصيل والاقتضاب، وذلك كما يلي:

1- ما يعتبر عتادا حربيا: وهي كلّ الأسلحة وعناصر الأسلحة والذخيرة وعناصر الذخيرة وكذا كلّ الوسائل الماديّة المعدّة لذلك و/أو الموجّهة لحرب البريّة أو الجوية أو البحريّة، ويعتبر عتادا حربيا كل سلاح يمكنه قذف الذخيرة المصنّفة عتادا حربيا، وكذا كلّ الذخيرة التي يمكن قذفها بسلاح مصنّف عتادا حربيا، وتتمثل في الأصناف الآتية:

الصنّف الأول: الأسلحة النارية وذخيرتها وكلّ الأسلحة المعدّة لذلك و/أو الموجّهة للحرب البريّة أو الجوية أو البحرية؛

الصنّف الثّاني: العتاد الموجّه لحمل واستعمال الأسلحة النارية في القتال من الصنّف الأول في القتال وبعض العتاد وتجهيزات الملاحة والمراقبة والكشف والإتصال، وكاتمات الصوت؛

¹ - عبد الوهاب بن حسن بن صالح آل الشيخ، مرجع سابق، ص 34.

² - تناول المشرع الفرنسي تصنيف الأسلحة بطريقة مفصلة في المادة (Article R311-2) من قانون الأمن الداخلي، أما المشرع المصري فقد أفرّد ملحقا لقانون الأسلحة والذخائر تناول فيه تصنيف الأسلحة على شكل جداول مفصلة كذلك، أما المشرع العراقي فقد تناول تصنيف الأسلحة بطريقة مقتضبة جدا على شكل تعاريف في المادة الأولى من قانون الأسلحة، حيث درج المشرع العراقي على تخصيص المادة الأولى من القوانين لتحديد تعاريف ومفاهيم ومختلف المصطلحات التي سنتناولها بقية مواد القانون موافقا بذلك ما سار عليه المشرع الدولي في مختلف المعاهدات ومخالفا للقوانين الوطنية التي تتفادى عادة التعرض للتعاريف والمفاهيم تاركة ذلك للفقهاء.

- Code de la sécurité intérieure français.

- القانون 394/54، المؤرخ في 08 جويلية 1954، المتضمن قانون الأسلحة والذخائر المصري، الصادر في جريدة الوقائع للجمهورية المصرية، العدد 53 مكرر (غير اعتيادي)، المؤرخة في 08 جويلية 1954.

- القانون 51/17، المؤرخ في 28 جانفي 2017، المتضمن قانون الأسلحة العراقي، الصادر في جريدة الوقائع للجمهورية العراقية، العدد 4439، الصادرة في 20 مارس 2017.

الصنف الثالث: مواد الحماية من غازات القتال والإشعاعات والإنبعاثات الصادرة عن الأسلحة والذخيرة من الصنف الأول.¹

2- مالا يعتبر عتادا حريبا: وتتمثل فما يلي:

الصنف الرابع: الأسلحة الحربية الدفاعية وذخيرتها وكذلك عتاد وتجهيزات الحماية القذافية من الرصاص؛

الصنف الخامس: أسلحة الصيد وذخيرتها؛

الصنف السادس: السلاح الأبيض؛

الصنف السابع: أسلحة الرماية والأسواق والمعارض وذخيرتها؛

الصنف الثامن: الأسلحة والذخيرة التاريخية والأسلحة المستعملة في مجموعة نماذج.²

ثانيا: قواعد الضبط الإداري لاقتناء وحياسة الأسلحة: لقد اجمع كل من التشريع المصري، العراقي، الجزائري، والفرنسي بإخضاع اقتناء وحياسة الأسلحة إلى نظام خاصة للتراخيص³، وإن كان النظام الفرنسي أقرّ إجراءات فريدة تعتمد على نظام تراخيص متدرج يتناسب مع تصنيف الأسلحة:

¹ - المادة 03، الأمر رقم 06/97، المؤرخ في 21 جانفي 1997، المتضمن القانون المتعلق بالعتاد الحربي والأسلحة والذخيرة الجزائري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، المؤرخة في 22 جانفي 1997.

للتفصيل يُنظر في المادة 03، مرسوم تنفيذي رقم 96/98، المؤرخ في 18 مارس 1998، المتضمن تحديد كفاءات تطبيق الأمر 06/97 المتضمن القانون المتعلق بالعتاد الحربي والأسلحة والذخيرة الجزائري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، المؤرخة في 25 مارس 1998.

² - المادة 04، الأمر رقم 06/97، المتضمن القانون المتعلق بالعتاد الحربي والأسلحة والذخيرة الجزائري.

للتفصيل يُنظر في المادة 04، مرسوم تنفيذي رقم 96/98، المتضمن تحديد كفاءات تطبيق الأمر 06/97 المتضمن القانون المتعلق بالعتاد الحربي والأسلحة والذخيرة الجزائري.

³ - ويأخذ الترخيص صورا متعددة ومتنوعة: كالرخصة، التأشيرة، الإذن، الاعتماد، والإجازة...، وهو الإجراء الذي يتم بمقتضاه استئذان الإدارة لممارسة نشاط معين، ويستوجب توفر ثلاثة عناصر هي:

أ- وجود نشاط أو حرية، يستوجب المشرع لممارستها الحصول مقدّما على إذن من الإدارة؛

ب- استئذان الإدارة في ممارسة أو مباشر هذا النوع من النشاط أو الحرية؛

ج- عدم قدرة الإدارة منع الأفراد من طلب الإذن.

- عبد الرحمان عزوي، مرجع سابق، ص ص 154-156.

- الأسلحة A1: عتاد حربي، ممنوعة الاقتناء والحياسة؛
- الأسلحة A2: عتاد حربي، ممنوعة الاقتناء والحياسة؛
- الأسلحة B: أسلحة تخضع لنظام الرخصة عند الاقتناء والحياسة؛
- الأسلحة C: أسلحة تخضع لنظام التصريح عند الاقتناء والحياسة؛
- الأسلحة D: الأسلحة التراثية والأسلحة البيضاء، تخضع لحرية الاقتناء والحياسة، وتخضع فقط لنظام التسجيل.¹

سنتناول عناصر هذا النظام وفق القوانين الوطنية المقارنة فيما يلي:

- 1- **الأشخاص المعنويون والطبيعيون الذين يمكنهم اقتناء وحياسة أسلحة وذخيرة:** لقد تفرد المشرع الجزائري عن كل من المشرع الفرنسي والمصري والعراقي، الذين لم يحددوا فئات محددة يخصصونها بإمكانية اقتناء الأسلحة وحيازتها، خلافا للقانون الجزائري الذي حدد - إضافة إلى المصالح والمؤسسات التابعة لوزارة الدفاع الوطني - فئات على سبيل الحصر، وخصها بهذه الإمكانية، حيث تختلف الجهة المصدرة للترخيص في كل حالة حسب الفئة إضافة إلى نوعية السلاح أو الأسلحة المطلوب الترخيص بها²، وتتمثل هذه الفئات فيما يلي:
 - الإدارات العمومية المكلفة بخدمة الشرطة، وإدارة الأمن الوطني باقتناء وحياسة الأسلحة وعناصر السلاح والذخيرة؛
 - الإدارات العمومية المعرضة أعوانها لمخاطر الاعتداء في ممارسة وظائفهم: لاسيما المكلفين بنقل أو مواكبة القيم والأموال العمومية؛
 - المؤسسات العمومية والخاصة التي يتوجب عليها ضمان حماية ممتلكاتها وأمن المستخدمين المرتبطين بها؛
 - شركات الحراسة ونقل الأموال والمواد الحساسة؛

¹ - Article L311-2, code de la sécurité intérieure français.

² - ولقد حددت المادة 61 من المرسوم 96/98 هذه الجهات حسب الحالة في: الوالي المختص إقليميا، الوزير المكلف بالداخلية، قرار مشترك بين وزير الدفاع والوزيرين المكلفين بالداخلية والصناعة، قرار مشترك بين وزير الدفاع والوزير المكلف بالداخلية.

- الشركات الرّياضية للرماية للمؤسسة والمعتمدة قانونا؛
- المؤسسات التي تختبر أو تتعاطى تجارب مقاومة بواسطة هذه الأسلحة على مواد أو عتاد تصنعه؛

- مستغلي أجنحة الرّماية في المعارض والمعتمدين طبقا للتنظيم الجاري به العمل؛

- كل الأشخاص الطبيعيين والمعنويين: بالنسبة للأسلحة من الصنف الثامن؛

- الأشخاص الطبيعيين المعرّضين لمخاطر الاعتداء، بقوة القانون (بسبب نشاطاتهم المهنية، أو وضعهم الاجتماعي)، أو لظروفهم الخاصّة.¹

2- شروط اقتناء وحياسة الأسلحة: ولقد اختلفت النظم القانونية في تحديد هذه الشروط، كما يلي:

أ- شروط اقتناء وحياسة الأسلحة في القانون الفرنسي: و لقد اعتمد المشرع الفرنسي على

نوعين من الشروط، منها المشترك التي ينطبق على كل أصناف الأسلحة، ومنها الخاص بأنواع معينة منها، وسنكتفي هنا بإيراد المشتركة منها بما تقتضيه الدراسة، وتتمثل في:

- السن 18 عشر سنة²: إلا فيما استثناه قانون الرياضة في مجال رياضة القنص³.

- نظافة صحيفة السوابق العدلية رقم 02: نص قانون الأمن الداخلي على وجوب خلو صحيفة السوابق العدلية من 47 جريمة عدّها وأحالها إلى قانون العقوبات الفرنسي.⁴

- السّلامة السلوكيّة: لا يمكن استلام رخصة اقتناء أو حياسة سلاح إذا تبين أي سلوك ينم عن إمكانيّة استعمال خطير للسلاح ضد النفس أو الآخرين.⁵

- السّلامة الجسدية والعصبية والنفسية: بشهادة طبيّة لا يتجاوز عمرها شهرا واحد فقط.⁶

¹ - المواد من 12 إلى 16، الأمر رقم 06/97، المتضمن القانون المتعلق بالعتاد الحربي والأسلحة والذخيرة الجزائري.

- المواد من 51 إلى 60، مرسوم تنفيذي رقم 96/98، المتضمن تحديد كميّات تطبيق الأمر 06/97 المتضمن القانون المتعلق بالعتاد الحربي والأسلحة والذخيرة الجزائري.

² - Article L312-1, code de la sécurité intérieure français.

³ - Article L131-14, code du sport français. <https://www.legifrance.gov.fr>

⁴ - Article L312-3, code de la sécurité intérieure français.

⁵ - Article L 312-3-1, code de la sécurité intérieure français.

⁶ - Article L312-4, code de la sécurité intérieure français.

ب- شروط اقتناء وحياسة الأسلحة في القانون المصري: لا يجوز منح الترخيص بحياسة السلاح أو إحراره لكل:

- من تقل سنه عن 21 سنة ميلادية؛

- من حكم عليه بعقوبة جنائية وكذلك من حكم عليه بعقوبة الحبس لمدة سنة على الأقل في جريمة من جرائم الاعتداء على النفس أو المال أو العرض، وكذلك من صدر عليه أكثر من مرة حكم بالحبس ولو لأقل من سنة في إحدى هذه الجرائم؛

- من حكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مفرقات أو اتجار في المخدرات أو سرقة أو شروع فيها أو إخفاء أشياء مسروقة؛

- من حكم عليه في جريمة من الجرائم الواردة في البابين الأول والثاني من الكتاب الثاني من قانون العقوبات؛

- من حكم عليه في أية جريمة استعمل فيها السلاح أو كان الجاني يحمل سلاحاً أثناء ارتكابها متى كان حمله يعتبر ظرفاً مشدداً فيها؛

- المتشردين والمشتبه فيهم والموضوعين تحت مراقبة الشرطة؛

- من ثبت إصابته بمرض عقلي أو نفسي؛

- من لا تتوافر فيه اللياقة الصحية اللازمة لحمل السلاح؛

- من لا يتوافر لديه الإلمام باحتياجات الأمن الواجبة عند التعامل مع السلاح.¹

ج- شروط اقتناء وحياسة الأسلحة في القانون العراقي: يشترط في طالب الرخصة ما يلي:

- أن يكون عراقياً؛

- أكمل 25 سنة من عمره ويستثنى من ذلك حماية السادة النواب والوزراء ومن هم بدرجتهم؛

- أن يكون قويم الأخلاق وحسن السمعة والسلوك؛

- غير محكوم عليه بجناية غير سياسية ، أو جنحة مخلة بالشرف؛

¹ - المادة 07، القانون 394/54، المتضمن قانون الأسلحة والذخائر المصري.

- غير مصاب بعوق بدني أو مرض عقلي أو نفسي يمنعانه من استعمال السلاح ، على أن يؤيد ذلك بتقرير من لجنة طبية رسمية؛

- أن يكون مؤهلاً فنياً لحمل السلاح الناري أو ممارسة مهنة البيع أو الإصلاح بموجب اختبار تجريه الجهة التي تحددها سلطة الإصدار.¹

د- شروط اقتناء وحيازة الأسلحة في القانون الجزائري: وتتمثل فيما يلي:

- السن: 18 سنة أو يزيد، بالنسبة إلى الأصناف الأول، الثاني، والثالث؛

- ألا يكون من الممنوعين من التصرف؛

- ألا يكون محروماً من حق أو أكثر من الحقوق المذكورة في المادة 08 من قانون العقوبات²؛

- ألا يكون من الذين تمت معالجتهم في مستشفى الأمراض العقلية؛

- ألا يكون من الأشخاص المحكوم عليهم بسبب جناية أو جنحة ضد الشيء العمومي أو

المساس بالآداب العامة أو الإتجار أو التعاطي غير الشرعي للمخدرات أو التهريب أو السرقة

أو الاعتداء أو التهديدات الكتابية أو الشفاهية أو الاحتيال أو خيانة الأمانة، أو العنف أو

التمرد تجاه أعوان السلطة العمومية أو ممثليها؛

- ألا يكون من الأشخاص المحكوم عليهم بجنحة تكوين جمعية غير شرعية؛

- ألا يكون من الأشخاص الذين ضيعوا بإهمالهم سلاحهم الذي حازوه بصفة قانونية.³

الفرع الثاني: قواعد تسليح موظف الشركات الأمنية الخاصة في القانون الجزائري

ويتبنى المشرع الجزائري مقاربة متشددة في مسألة تسليح موظفي الشركات الأمنية

الخاصة، سواء من ناحية الإجراءات والأشكال واجبة الإلتباع، أو من خلال الحدود والقيود

الواردة على تسليح موظفي الشركات الأمنية الخاصة، وهذا ما سنورده فيما يلي:

¹ - المادة 06/أولاً، القانون 51/17، المتضمن قانون الأسلحة العراقي.

² - بالرغم من إلغاء المادة 08 بموجب القانون رقم 23/06، إلا أن نفس القانون أدرج عقوبة الحرمان من الحق في حمل السلاح في نص المادة 09 مكرر 1 الفقرة 04. القانون 23/06، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المتضمن تعديل قانون العقوبات، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 84، المؤرخة في 24 ديسمبر 2006.

³ - المادة 16، الأمر رقم 06/97، المتضمن القانون المتعلق بالعتاد الحربي والأسلحة والذخيرة الجزائري.

أولاً: نظام التراخيص في تسليح موظفي الشركات الأمنية الخاصة: خلافا للقوانين الفرنسية، المصرية، والعراقية، التي أقرت نظام تراخيص فردي لعمال الشركات الأمنية الخاصة، دون أن تُفرق بين تراخيص اقتناء الشركة للأسلحة والذخيرة وتراخيص حمل الأسلحة من قبل العمال، فقد أقر القانون الجزائري نظاماً مزدوجاً يشمل تراخيص اقتناء الأسلحة وحيازتها من قبل الشركات، وتراخيص حمل الأسلحة من قبل عمالها، وسنبين ذلك كما يلي:

1- ترخيص اقتناء وحيازة الأسلحة بالنسبة للشركة الأمنية الخاصة: حيث يمكن أن يرخص لشركات الحراسة ونقل الأموال والمواد الحساسة اقتناء وحيازة السلاح والذخيرة المحددة وفق ما يجيزه التنظيم الجاري العمل به، وذلك من أجل تسليمها إلى عمالها المؤهلين قانوناً لممارسة وظائفهم.¹

ولقد أخضع المشرع استخراج هذا النوع من الرخص للتنظيمات الخاصة بتنظيم عمل هذا النوع من الشركات،² وعدم خضوعها للأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي 96/98.³

2- ترخيص حمل الأسلحة لعمال الشركات الأمنية الخاصة: ولقد رخصت المادة 87 من المرسوم التنفيذي 96/98، إمكانية حصول عمال هذه الشركات لتراخيص حمل للسلاح والذخيرة التي تسلّم لهم من قبل شركاتهم، وذلك لقيامهم بمهامهم وبمناسبتها، وذلك وفق الشروط والكيفيات القانونية الآتية:

أ- السلطة المختصة بتسليم الرخصة: وخولت المادة 01/93 من المرسوم التنفيذي 96/98، سلطة إمضاء هذه الرخصة في شخص الوالي المختص إقليمياً، حيث نصت المادة 01/95

¹ - المادة 55، مرسوم تنفيذي رقم 96/98، المتضمن تحديد كميّات تطبيق الأمر 06/97 المتضمن القانون المتعلق بالعتاد الحربي والأسلحة والذخيرة الجزائري.

² - المادة 62، نفس المرسوم التنفيذي.

³ - ومن الجدير بالذكر أنه بالبحث المعمق على النصوص التنظيمية المنظمة للتراخيص الخاصة باقتناء وحيازة الأسلحة من قبل شركات الحراسة ونقل الأموال والمواد الحساسة، تبين لنا أنها لم تصدر إلى اليوم، رغم أننا نشاهد عياناً عمال هذه الشركات يستعملون السلاح والذخيرة في مواطن عملهم، مما يدلّك أن هذه التراخيص تُدرّس وتستخرج بشكل فردي وفق معايير خاصةٍ سواءً فيما يخص نوعية السلاح وكمياته والمدة المرخصة لاستخدامه على نحوٍ تستعمل فيه الإدارة سلطتها التقديرية على أوسع نطاق، ولحساسية مجال عمل هذه الشركات وخطورتها وعلاقتها المباشرة بميادين الأمن والدفاع، قد يجعله داخلاً في مجال أعمال السيادة التي تخرج بشكلٍ مطلقٍ عن رقابة القاضي الإداري.

من نفس المرسوم على إيداع طلبات الرخصة واستلامها لدى مصالح مديرية التنظيم للولاية التي يتبعها مكان نشاط أو مقر المؤسسة المعنية.

وفي حالة تغيير مقر الشركة تلزم وفقا لنص المادة 01/77 من نفس المرسوم بالتصريح لدى والي مقر السكن القديم و مقر السكن الجديد، مع ضرورة تسليم والي مقر السكن الجديد نسخة مطابقة للأصل مصادقا عليها من رخصة حيازة الأسلحة بالنسبة للشركة، ورخص حمل السلاح التي يحوزها عمالها.

ب- ملف طلب الرخصة: ونصت عليه المادة 94 من المرسوم التنفيذي 96/98، ويتكون من:

- طلب كتابي موجّه للسلطة المختصة: يبين فيه اسم واللقب العون، عنوانه، المهنة، ونوع

السلاح موضع طلب الترخيص، وخصائصه (علامته، عياره، ورقمه التسلسلي)، وسبب حمله؛

- نسخة طبق الأصل مصادقا عليها من بطاقة التعريف الوطنية؛

- مستخرج من صحيفة السوابق القضائية يقلّ تاريخه عن ثلاثة أشهر؛

- نسخة طبق الأصل مصدّقة من رخصة حيازة الشركة للسلاح و الذخيرة؛

- أربع صور هويّة¹؛

- شهادة طبية تثبت عدم إصابة صاحب الطلب بمرض يتنافى مع حمل السلاح.

ثانيا: القيود الواردة على نظام تراخيص تسليح موظفي الشركات الأمنية الخاصة: وتعتبر كل

الشروط الشكلية الواردة على طلبات التراخيص -سواء بالنسبة لاقتناء وحيازة الشركة للأسلحة،

أو تراخيص حمل الأسلحة بالنسبة لعمال هذه الشركات- قيودا على هذا النظام، غير أن

التنظيم أولى أهمية خاصة لقبدين أساسيين، أحدهما يخص الشركة، وآخر يخص العمال حاملي

السلاح، وهما:

1- تأمين الشركة لظروف تخزين الأسلحة وقطع الأسلحة والذخائر: والتمثلة في مجموعة

¹ - وعبارة "صور هوية" جاءت مبهمة هنا نظرا لأن استعمالها درج عادة على الوثائق التي تثبت هوية الشخص كبطاقة التعريف الوطنية، أو رخصة السياقة، أو جواز السفر للأجانب، غير أن هذه الأخيرة قد وردت في المطة الثانية، مما يرجح أن مصطلح "صور هوية" جاء هنا بمعنى "صور شمسية".

- من الإجراءات، والتي يؤدي الإخلال بها إلى سحب رخصة الحيازة¹، وهي كما يلي:
- خضوع ظروف تخزين الأسلحة وقطع الأسلحة والذخائر لرقابة وتحريات مصالح وزارة الدفاع الوطني، والدرك الوطني، والأمن الوطني.²
 - تعزيز تحصين البنايات والسياج، وتصفيح الأبواب، وحماية النوافذ بالقضبان، أو مصاريع حديدية.³
 - توفير خزانات حصينة ومصفحة، مثبتة في الحيطان أو في الأرض لحفظ الأسلحة والذخائر.⁴
 - توفير الحراسة الكافية لأماكن التخزين، من دوريات ومراكز مراقبة⁵، وتزويدها بوسائل الرقابة الالكترونية عن بعد، والكاميرات، وأجهزة الإنذار الصوتية، مع توفير مولد كهربائي للنجدة⁶.
 - ضرورة تفكيك الأسلحة المخزنة لمدة طويلة والغير مستعملة، ونزع أحد القطع الأمنية وتخزينها بشكل مستقل،⁷ مع الحرص على تخزين الذخائر في أماكن بعيدة عن الأسلحة⁸.
- 2- قائمة الأمراض التي تتنافى مع حمل السلاح:** وهذا قيد أساسي اعتمده التنظيم الجزائري على حمل السلاح، ومن بينهم عمال الشركات الأمنية الخاصة، وهي قائمة أمراض يمنع القانون المصاب بها من حمل السلاح، وذلك من خلال شهادة طبية على شكل استمارة خاصة

¹ - المادة 14، قرار وزاري مشترك لوزارة الدفاع الوطني ووزارة الداخلية والجماعات المحلية والبيئة والإصلاح الإداري، المؤرخ في 22 مارس 1997، المتعلق بتحديد المعايير المشتركة لتخزين الأسلحة وقطع الأسلحة والذخائر من طرف شركات الحراسة ونقل الأموال والمواد الحساسة، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 55، المؤرخة في 22 أوت 1997.

² - المادة 11، نفس القرار.

³ - المادة 03، نفس القرار.

⁴ - المادة 05، نفس القرار.

⁵ - المادة 10، نفس القرار.

⁶ - المادة 04، نفس القرار.

⁷ - المادة 07، نفس القرار.

⁸ - المادة 06، نفس القرار.

- تسلم للعامل بعد الفحص المدقق من طرف طبيب معالج مع استشارة المختص عند الضرورة،¹
على ألا تتجاوز مدة صلاحية هذه الشهادة ثلاثة أشهر،² وتتمثل هذه الأمراض في:
- الأمراض العصبية: داء الصرع، مرض باركينسون، داء التشنجات العضلية، أمراض
التصلب، المرض الدماغي مهما كان سببه؛
- الانخفاض الهام لحدّة النظر: إذا كان إبصار كلتا العينين أقل من 10/15، أو إبصار أحد
العينين أقل من 10/05 بعد التصحيح؛
- القابلية المسبقة لفقدان الوعي والدوخة؛
- الاضطرابات السلوكية الناتجة عن تعاطي الكحول و/أو المخدرات.³

¹ - المادة 03، قرار وزاري مشترك لوزارة الدفاع الوطني ووزارة الصحة والسكان، المؤرخ في 06 جانفي 2001، المتضمن
تحديد قائمة الأمراض التي تنتافى مع حيازة وحمل السلاح وكيفية تسليم الشهادات الطبية المتعلقة بها، الصادر في الجريدة
الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، المؤرخة في 04 مارس 2001.

² - المادة 04، نفس القرار.

³ - المادة 03، نفس القرار.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن ممارسة العمل في الشركات الأمنية الخاصة

إن الدولة بمفهومها القانوني، بقدر ما كانت نتيجة حراك وتطور اجتماعي وسياسي طويل، إلا أن هذا المفهوم لم يكن جامدا ولا منغلقا، بل شهد حركية داخلية في كل مقوماته من وظائف ووسائل وطرقا للتسيير، ولعل ظهور الشركات الأمنية الخاصة يعد واحدا من أهم وأخطر مظاهر التطور الذي شهدته الدولة في وظائفها ووسائلها، من خلال التمدد الذي شهدته فكرة الخصخصة الليبرالية حتى شملت واحدا من بين أشد الوظائف قدسية للدولة.

إن الظروف التي تلت نهاية الحرب الباردة، والتي ميّزتها هشاشة الأنظمة القانونية الوطنية المنسجمة مع التحولات الإيديولوجية، إضافة إلى عجز الدول بوسائلها الداخلية عن مجابهة أنواع جديدة من الأخطار المهددة لكياناتها بداية بالحروب الأهلية، والثورات الداخلية، وصولا إلى خطر الإرهاب، كل ذلك هدد بشكل غير مسبوق كيان الدولة واستقرارها الداخلي، مما جعلها تتساق وراء الأطروحات الليبرالية التي أدت إلى قبول الدول لمتدخلين جدد وغير تقليديين في مسألة كانت تعدها في زمن قريب من أهم مسائل السيادة فيها، ألا وهي مسألة الأمن الداخلي، لتستعين بموظفي الشركات الأمنية الخاصة، والذين على الرغم من الكفاءة والتأهيل العالين إضافة إلى حداثة تجهيزاتهم، إلا أن غياب إمامهم بمقتضيات الحاجة الأمنية للدولة وأبعادها المرتكزة على جدلية تحقيق الأمن واحترام الحقوق والحريات، وفي ظل ضعف الترسانة القانونية المنظمة لهم، كل ذلك أدى في كثير من المرات إلى نتائج عكسية.

ولما كانت المقاربة الأمنية الحديثة تعتمد أول ما تعتمد على الإنسان، باعتباره أداة الحماية ومحلها بكل أبعادها الصحية والفكرية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية، كل ذلك يجعل دراسة البيئة التي تُمارَس فيها هذه المهام والعلاقات المختلفة بين المتدخلين في العملية الأمنية من الأولوية بمكان، لأنها الطريقة الوحيدة التي نبين من خلالها الطابع الخاص الذي تكتسيه هذه الفئة من موظفي الشركات الأمنية الخاصة، سواء من خلال حتمية تأطير منظومة حقوقها وواجباتها المهنية، وذلك نظرا لحساسية المهام التي يقومون بها، وطبيعة الأخطار المحدقة بها من جهة والتي قد تسببها للآخرين وما قد ينتج عن ذلك من قيام للمسؤولية بكافة أشكالها.

المبحث الأول: البيئة القانونية لموظف الشركات الأمنية الخاصة

تتضمن بيئة العمل الكثير من المجالات التي تهتم بتحسين ظروف العمل، والزيادة في كفاءة المتدخلين فيه من خلال التطرق إليه من جوانب عدة، كالبيئة الاجتماعية، والنفسية، إضافة إلى البيئة الطبيعية والصحية للعمل، إلا أن الذي سنتطرق له في دراستنا هذه، هي ما اصطلحنا عليه بـ "البيئة القانونية للعمل"، وهي تلك النصوص القانونية بمفهومها الواسع والتي تصلح أن تكون مصدرا للحقوق والواجبات ومناطاً لقيام المسؤوليات، إضافة إلى دورها في تطوير المهنة والمساهمة في ترقية معياريتها القانونية، فيما يدخل تحت المظلة العامة لما يطلق عليه بالأمن القانوني.

ولا شك أن الأمن القانوني بما يتضمنه من ممارسة الأنشطة في ظل الشفافية والوضوح القانوني واستقرار الأنظمة القانونية، يجد كل مبررات وجوده في دراسة موظفي الشركات الأمنية الخاصة، لما يتضمنه هذا النشاط من الخطورة على الأفراد والجماعات، إضافة إلى حداثة ظهوره، لذلك فإن الدراسة العلمية النقدية لعقود العمل في الشركات الأمنية الخاصة وآثارها، إضافة إلى دراسة العلاقات التي تربط العمال بباقي المتدخلين في العملية الأمنية في ظل هذه الشركات، يبقى هو الحجر الأساس في ترقية البيئة القانونية لهذه الفئة من العمال.

المطلب الأول: العلاقات المرتبطة بموظف الشركات الأمنية الخاصة

تلعب دراسة طبيعة علاقة موظفي الشركات الأمنية الخاصة بالشركة نفسها من جهة وبالذولة أو بالأشخاص المعنوية العامة التابعة لها سواء كانت هذه الأخيرة متعاقدة مع الشركات الأمنية الخاصة أو غير متعاقدة معها، أهمية كبيرة في الدراسة، وذلك لما تتضمنه من نتائج حول تحديد مسؤوليات كل منهما عن الانتهاكات التي قد يقترفها هؤلاء الموظفون، أثناء أداء مهامهم الأمنية، لذلك سنتطرق في هذا المطلب لكل الاحتمالات الممكنة لطبيعة العلاقات المرتبطة بموظفي الشركات الأمنية الخاصة، مما يقع تحت سلطة القوانين الداخلية، مستثنين تلك العلاقة الناشئة بمناسبة عمل الشركات الأمنية الخاصة خارج الحدود الإقليمية بالنسبة للدول التي تسمح بتصدير الخدمات الأمنية خارج حدودها، والتي ينظمها القانون الدولي العام.

الفرع الأول: علاقة موظف الشركات الأمنية الخاصة بالمستخدم

لقد سبق وأن أثبتنا بما لا يدع مجالاً للشك تلك الطبيعة التعاقدية التي تربط موظفي الشركات الأمنية الخاصة مع مستخدميهم في القوانين الوطنية المقارنة، أي مع الشركات الأمنية

الخاصة، والتي تدخل ضمن عقود العمل، إلا أنه لما كانت دراستنا لهذه العلاقة تستهدف بالأساس تحديد قواعد المسؤولية، فإنه كان لزاما علينا دراسة الشروط الواجبة لانعقاد هذه العلاقة بشكل صحيح، وكذلك عناصر هذه العلاقة، والتي تعتبر في نفس الوقت مبررات فقهية لقيام مسؤولية الشركات الأمنية على أعمال موظفيها، وذلك فيما يلي:

أولا: انعقاد علاقة العمل: لكي ينعقد عقد العمل بشكل صحيح بين موظف الشركات الأمنية الخاصة وبين هذه الشركة، يجب أن يتوفر فيه ما يلي:

1- التراضي: ويعرّف التراضي أنه تبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين بقصد قيام أحد الطرفين بالعمل لقاء أجر لحساب الطرف الآخر، وتحت إرادته أو إشرافه¹، لقاء أجر يقدمه صاحب العمل للعامل².

ومن الجدير بالذكر في هذا الإطار، أنّ التراضي لا يلزم منه الاتفاق التام حول كل المسائل المتعلقة بعلاقة العمل، بل يكفي فيه الاتفاق على المسائل الجوهرية، دون الحاجة إلى التطرق للمسائل التفصيلية، ما لم يشترط الطرفان عدم تمام العقد دون الاتفاق على هذه المسائل التفصيلية³.

¹ - قدري عبد الفتاح الشهاوي، مرجع سابق، ص 97.

² - همام محمد محمود زهران، مرجع سابق، ص 157.

³ - ويُستدلّ لتحديد المسائل الجوهرية في عقد العمل، والتي لا يجوز قيام العقد بدون التراضي حولها، بمعيارين هما:

أ- المعيار الموضوعي: ويتعلق بطبيعة عقد العمل والغاية منه وفقا للتنظيم القانوني له،

ب- المعيار الذاتي: ويتعلق بما اتجهت إليه نية المتعاقدين في اعتبار بعض المسائل جوهرية، وهذا ما يستدل عليه صراحة أو ضمنا من ظروف وملابسات التعاقد.

- نفس المرجع، ص 157-158.

وبدراسة نماذج من عقود العمل في الشركات الأمنية الخاصة في الجزائر، نلاحظ خلو هذه العقود بشكل ملفتٍ للانتباه من بنود تتحدث ولو بشكل عارض عن استعمال الأسلحة النارية أو استعمال كلاب الحراسة، وهي بالنظر سواء إلى المعيار الموضوعي أو المعيار الذاتي تعد من المسائل الجوهرية بامتياز، وذلك لما ينجر عنها للعامل من حقوق مالية إضافية، وكذلك ما يتمخض عنها من أحكام خاصة بتحديد المسؤوليات الناجمة عن استعمال هذه الوسائل من قبل عمال هذه الشركات، بالرغم من الاستعمال الشائع لهذه الوسائل في الميدان، فمثلا بالعودة إلى العقد محدود المدة لشغل منصب عون أمن، والمبرم بين شركة Flash Services Security باعتبارها مستخدما والسيد A.B باعتباره عاملا، والمدرج في الشركة تحت المرجع Ref/N°0318/DS/FS/2012، فإنه لم يتطرق للوسائل المستخدمة في أعمال حفظ الأمن سواء بالنسبة للأسلحة أو كلاب الحراسة، واكتفى بالوصف العام للمنصب باعتباره عون أمن "Agent de Sécurité".

2- أهلية المتعاقدين: اتفقت تشريعات العمل المقارنة على استثناء عقود العمل من أحكام الأهلية سارية المفعول على العقود الأخرى، حيث أكتفت كلها بمجرد التمييز¹ لدى العامل لكي يكون أهلاً لإبرام عقد العمل، رغم أن هذا النوع من العقود يقع بين النفع والضرر.² ولقد سبق وأن بينّا السنّ المعتمد كحد أدنى للالتحاق بالشركات الأمنية الخاصة، حيث تبنى المشرع المصري سن 20 سنة على الأقل للعمل في هذه الشركات، أما المشرع العراقي فقد اكتفى بسن 18 سنة، ولكن المشرع الفرنسي والجزائري لم يشيرا تماماً إلى السن الأدنى المسموح به للالتحاق كعمال في الشركات الأمنية الخاصة، مما يحيلنا إلى القواعد العامة الواردة في قوانين العمل، أي أنّ كلاً من القانون الفرنسي والجزائري تبنى سن 16 سنة كحد أدنى للالتحاق بهذه الشركات، وهذا وإن كانت قوانين العمل لا تمنع الشركة من تحديد سنّ أعلى من هذا العمر كشرط للعمل في هذه الشركات، إلا أن ترك الخيار لهذه الشركات في توظيف الأحداث ضمن صفوفها وما يتضمنه ذلك من أخطار عليهم، يعد خرقاً واضحاً لأحكام اتفاقية حقوق الطفل، ولاسيما أحكام المادة 1/32³، وكذلك يعد مخالفة واضحة في نظرنا لنية المشرع وغايته من تخفيض سن العمل إلى 16 سنة، ذلك أنّ هدفه هو إقرار توازن بين توفير الحاجيات المادية لبعض الفئات المحرومة من الأطفال منعدمي أو منخفضي الرعاية الأسرية

ولا شك أن تحرير العقد بهذا الشكل يجعله عرضة للإبطال لانتفاء ركن التراضي فيه، والذي يقتضي الاتفاق بين الطرفين على المسائل الجوهرية بعد تحديدها تحديداً نافياً للجهالة.

¹ - فقد اكتفى قانون العمل الفرنسي بسن 16 سنة، بل سمح بعمل الأطفال أقل من ذلك إلى سن 06 سنوات وفق شروط معينة، أما قانون العمل المصري فجعل سن 14 سنة، أو إتمام التعليم الأساسي، أيهما كان أكبر حدًا أدنى للعمل، وجعل قانون العمل العراقي سن 15 سنة كأقل سن للعمل، بينما اختار المشرع الجزائري سن 16 سنة اقتداءً بالمشرع الفرنسي كحد أدنى لأهلية إبرام عقود العمل.

² - قدرى عبد الفتاح الشهاوى، مرجع سابق، ص 101.

³ - نصت المادة 1/23 من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 أن: "تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي".

- وثيقة الأمم المتحدة A/RES/44/25 في 17 نوفمبر 1989.

من جهة، ومن جهة أخرى حمايتهم من الاستغلال الذي قد يتعرضون له أثناء أداءهم للعمل، لذلك فإن شرط توظيف الأطفال عادة مع تربطه التشريعات ذات الصلة بتحديد الوظائف المسموح بها وتوفير شروط معينه لذلك، وهذه الشروط لا تتوفر حتما في الشركات الأمنية الخاصة، بل تتوفر على ضدها من احتمال تواجد الطفل في أخطار تعد جزءا من المهام الإعتيادية لموظفي هذه الشركات.

3- خلو العقد من العيوب: والعيوب التي يمكن أن تشوب عقد العمل تتعلق بـ:

أ- **مشروعية السبب:** وسبب الالتزام هو الباعث الذي يدفع الأطراف إلى المضي قدما في إبرام وتنفيذ العقد، حيث استوجب الفقه لتحقيق مشروعية السبب: الوجود، والصحة، والمشروعية القانونية.¹

ولما كان عقد العمل في الشركات الأمنية الخاصة من العقود الملزمة للجانبين،² فإن ذلك يقتضي وجود سببين متقابلين لكل من الشركة من جهة والعاقل من جهة أخرى، فبالنسبة للشركة يتمثل سبب التعاقد في الحصول على الجهد البدني والذهني للعاقل والاستفادة منه للقيام بمهام الحراسة والحماية الأمنية أو الدعم اللوجستي الذي تمارسه لفائدة الغير، أما بالنسبة للعاقل فسبب التزامه هو حصوله على الأجر وكل الامتيازات التي تُحوّل له بموجب العقد مقابل قيامه بالتزاماته للشركة الأمنية.

ب- **مشروعية المحل:** من أهم الخصائص التي تميز العقود الملزمة للجانبين، هو ذلك الدور المزدوج الذي يلعبه كل من السبب والمحل لكلا طرفي العقد، مع اشتراط إمكانية المحل، وتعيينه أو قابلية تعيينه، إضافة إلى مشروعيتها أي عدم مخالفته للنظام العام.³

¹ - محمد صبري سعدي، شرح القانون المدني الجزائري النظرية العامة للالتزامات، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2004، ص 225.

² - قدرى عبد الفتاح الشهاوى، مرجع سابق، ص 96.

³ - نفس المرجع، ص 102.

فسبب تعاقد الشركة الأمنية الخاصة الذي هو الاستفادة من الجهد البدني والذهني للعامل، هو نفسه محل تعاقد العامل، وكذلك بالنسبة لسبب تعاقد هذا الأخير، وهو الأجر والذي يمثل في نفس الوقت محل تعاقد الشركة الأمنية.

ج- خلو العقد من عيوب الرضاء: والتي تمثلت بالأساس فيما يلي:

- **الغلط:** هو حالة تقوم في النفس توهم غير الواقع، أو هو اعتقاد خاطئ يقوم في ذهن المتعاقد فيدفعه إلى التعاقد؛

- **التدليس:** وهو إيهام الشخص بغير الحقيقة بالالتجاء إلى الحيلة والخداع لحمله على التعاقد، ويتضمن عنصران، الأول موضوعي يتمثل في استعمال طرق احتيالية، ويستوي في ذلك أن يصدر التدليس من أحد المتعاقدين أو من الغير، والثاني نفسي يتمثل في الاتجاه بالطرق الاحتيالية إلى تضليل الشخص ودفعه للتعاقد؛

- **الإكراه:** وهو الضغط على أحد المتعاقدين، فيولد في نفسه رهبة تدفعه إلى التعاقد، وبقتضي الإكراه توفر عنصرين، الأول موضوعي يتمثل في استعمال وسائل الإكراه، أما الثاني فهو عنصر نفسي وهو الرهبة التي يبعثها الإكراه في النفس فيحمله ذلك على التعاقد؛

- **الغبين والاستغلال:** والغبين يرتكز على معنى مادي يتمثل في عدم التعادل بين ما يأخذه المتعاقد وما يعطيه بالنسبة للمتعاقد الآخر، أما الاستغلال فهو انتهاز أحد الأطراف لحالة تتعقد في نفسية الطرف الآخر جراء طيش بين أو هوى جامح لإبرام عقد يؤدي إلى حدوث غبن فادح.¹

ثانيا: عناصر عقد العمل: وينضوي عقد العمل في الشركة الأمنية الخاصة على عناصر ثلاثة هي:

1- عنصر العمل: وهو ذلك الجهد البدني و الذهني الذي يبذله موظف الشركة الأمنية الخاصة والذي يتقاضى بموجبه أجره من الشركة الأمنية الخاصة.²

¹ محمد صبري سعدي، شرح القانون المدني الجزائري النظرية العامة للالتزامات، مرجع سابق، ص ص 165-204.

² يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، الرصافة، العراق، 1979، ص 22.

ولما كانت عقود العمل عموماً من العقود التي يكون لشخص العامل فيها اعتبار، وذلك من خلال إلزام العامل بأداء مهامه شخصياً دون تكليف غيره بها نيابة عنه، إلا في حدود ما يسمح به العقد وبموافقة رئيس العمل، كما يجب على العامل أثناء أداء مهامه مراعاة القوانين والتنظيمات والتعليمات السلمية لرؤسائه.¹

ويتجلى الطابع الشخصي لعقد العمل بصفة أكثر إلحاحاً بالنسبة لموظفي الشركات الأمنية الخاصة، وذلك لما يتضمنه هذا العمل من خطورة على النفس وعلى الغير، إضافة لنوعية المهارات التي يتطلبها العمل في هذه الشركات، وكذلك تنوع المهام التي تقوم بها، وارتباط بعضها بتراخيص شخصية تستخرج من الجهات الإدارية المعنية كتراخيص حمل الأسلحة، أو التعامل مع كلاب الحراسة وغيرها، مما يستوجب الصفة الشخصية في أداء العمل في هذه الشركات.

2- عنصر الأجر: وهو المقابل المادي سواء كان عينا أو نقداً، والذي يتقاضاه عامل الشركة الأمنية مقابل أداءه لوظائفه المنوطة به، حيث يتكون من الأجر القاعدي، إضافة إلى مختلف التعويضات والحوافز الملحقة به،² ويحضى الأجر في أغلب قوانين العمل المقارنة بحماية قانونية عبر عدة مبادئ، تتمثل فيما يلي:

- مبدأ امتياز الأجر عن باقي الديون؛

- مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية؛

- مبدأ بطلان التنازل عن الأجر.³

3- عنصر التبعية: تتمثل التبعية في عقد العمل في الرابطة بين العامل والشركة، يتعهد العامل بموجبها بالخضوع والإلتزام بتعليمات رب العمل، ولقد كان الفقه في بداية أمره يتبنى مبدأ التبعية الاقتصادية النابعة بالأساس من معيار اعتماد العامل في دخله ومعاشه على ما

¹ - مرابط سعاد وسلي قوقو، الطبيعة القانونية لعقود العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2015، ص 08.

² - يوسف إلياس، مرجع سابق، ص 26.

³ - مرابط سعاد وسلي قوقو، مرجع سابق، ص 35-36.

يقدمه له رب العمل من أجر، ثم تخلى الفقه عن هذه النظرية نظرا لتوسعها من نطاق تطبيق قانون العمل إلى أعمال لا تتضمن سلطة الإشراف والمتابعة، ليتبنى بعد ذلك مبدأ التبعية القانونية الذي يضع عقد العمل بموجبه العامل في مركز قانوني خاضع لرب العمل وذلك من خلال:

- الإشراف الفني: من خلال إسداء التعليمات والأوامر تخص الجوانب الفنية والتقنية للعمل؛
- الإشراف الإداري: ويكتفي به الفقه الحديث لإثبات عنصر التبعية في عقد العمل، وتتمثل في التسيير الظروف الخارجية للعمل دون الفنية، كأوقات العمل، مكانه، وتقسيم المهام على العمال.¹

الفرع الثاني: علاقة موظف الشركات الأمنية الخاصة بالدولة

إن الحديث على علاقة موظفي الشركات الأمنية الخاصة بالدولة بالمفهوم الإداري الشامل لكل الأشخاص المعنوية العامة التابعة لها، يجرنا إلى استقراء الحالات الممكنة لهذه الرابطة، والتي يمكن إجمالها في حالتين اثنتين: إما أن تبرز هذه الرابطة خلال العلاقة القانونية والتنظيمية التي تربط الشركة الأمنية بالدولة، أو خلال العلاقة التعاقدية التي قد تربط الدولة أو احد كياناتها بالشركة الأمنية الخاصة، وهذا ما سنتناوله فيما يلي:

أولاً: العلاقة التنظيمية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة بالدولة: حتى وإن تعاقدت الشركات الأمنية الخاصة مع الخواص، فإنّ الدور الأمني الذي يقوم به موظف الشركة الأمنية الخاصة، والذي كان إلى وقت قريب جدا محتكرا ومحصورا على القوات النظامية للدولة من رجال الشرطة، والدرك، وحتى الجيش في الظروف الاستثنائية، كل هذا يجعل البحث عن هذه العلاقة في قوانين الشركات الأمنية المقارنة مسألة جوهرية في تحديد مسؤولية الدولة عن انتهاكات موظفي الشركات الأمنية الخاصة الخاضعين تحت ولايتها القانونية.

1- العلاقة التنظيمية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة بالدولة في القانون الفرنسي: صرّح المشرع الفرنسي في قانون الأعمال الخاصة بالمراقبة، الحراسة، ونقل الأموال لسنة 1983 بأنّ

¹ - يوسف إلياس، مرجع سابق، ص 27-28.

نظام التراخيص المسبقة لعمل الشركات الأمنية الخاصة لا يكسب عمل هذه الشركات أي صبغة رسمية، ولا يحتمل بأي حال من الأحوال السلطات العمومية أي مسؤولية عن عمل هذه الشركات وموظفيها.¹

أما قانون الأمن الداخلي الفرنسي - الذي ألغى القانون السابق رقم 629/83 -، فقد أقرّ لفوضي وضباط الشرطة، وكذلك ضباط وضباط صف الدرك الوطني، بسلطة تنظيمية يمارسونها لحساب المجلس الوطني للنشاطات الأمنية الخاصة، وكذلك لممثلي الدولة على مستوى المقاطعات المحلية، أو حاكم شرطة العاصمة باريس، سواء مراقبة الأشخاص العاملين في هذا المجال واستدعائهم وطلب المعلومات التي يرونها ضرورية لعملية المراقبة، أو طلب مختلف السجلات بما فيها سجلات العمال، كما يخول هذا القانون هذه السلطات حق الرقابة الميدانية عن طريق الزيارات لمواقع العمل ما بين الساعة الثامنة صباحا والساعة الثامنة مساءً، مع إلزامية تقديم تقارير مكتوبة حول نتائج هذه الزيارات للسلطات الإدارية المعنية.²

وخلافا للنص القانوني السابق الملغى بقانون الأمن الداخلي الفرنسي، الذي نص على أن التراخيص بعمل هذه الشركات لا يكسبها صفة السلطة الرسمية النظامية، ولكنه يأتي على ذكر مسؤولية السلطات العمومية عن أعمال هذه الشركات وموظفيها.³

إن المادة (L612-14) من قانون الأمن الداخلي قد جاءت مطابقة للمادة 08 من القانون رقم 629/83، المتعلق بالأعمال الخاصة بالمراقبة، الحراسة، ونقل الأموال، فيما يخص عدم اكتساب الشركات الأمنية الخاصة الصفة النظامية، ولكن عدم تعرض المادة (L612-14) لمسؤولية الدولة عن أعمال الشركات الأمنية الخاصة الخاضعة لولايتها القانونية، وقد جاءت مُلغيةً للمادة 08 التي صرّحت بعدم مسؤولية السلطات العمومية عن أعمال هذه الشركات وعمّالها، وبالرجوع إلى قواعد النظرية العامة للقانون، نجد أن قانون الأمن الداخلي الفرنسي جاء

¹ - Article 08, loi n° 83/629, réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds français.

² - Article L611-2, Code de la sécurité intérieure français.

³ - Article L612-14, Code de la sécurité intérieure français.

بما لا يدع مجالاً للشك مقراً لمبدأ مسؤولية دولة منشأ الشركة الأمنية الخاصة عن أعمال هذه الشركات وموظفيها.

2- العلاقة التنظيمية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة بالدولة في القانون المصري : لقد

أكد القانون المتعلق بشركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري،¹ وكذلك اللائحة التنفيذية² المتعلقة به على السلطة الإشرافية والرقابية التي تمارسها السلطات العمومية المختصة على هياكل، مباني، معدات، مركبات، سجلات ونشاطات الشركة، كما ألزم هذه الأخيرة بتقديم تقارير دورية حول نشاطاتها الأمنية لهذه السلطات المختصة، وكذلك طلب التراخيص اللازمة في حال استعمال معدات فنية خاصة، أو في حال الاستعانة بالكلاب المدربة.

ولكن بالرغم من ذلك لم يثبت قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال أي علاقة

تنظيمية مباشرة أو غير مباشرة بين أعوان الشركات الأمنية والقوات النظامية المصرية تجعل الدولة في مقام المسؤولية عن الانتهاكات المحتملة لأعوان هذه الشركات.

3- العلاقة التنظيمية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة بالدولة في القانون العراقي: على

خطى المشرع المصري سار المشرع العراقي، فلم يثبت وجود علاقة تنظيمية بين موظفي

الشركات الأمنية الخاصة والقوات النظامية للدولة، ولكنه نص على تأسيس "مديرية شؤون

الشركات الأمنية الخاصة" لدى وزارة الداخلية، يديرها ضابط لا تقل رتبته عن عقيد وله خدمة

فعلية لا تقل عن خمس عشرة سنة³، كسلطة إشراف مباشرة على عمل الشركات الأمنية

الخاصة، تزاوّل مهام الرقابة والتفتيش،⁴ إضافة إلى فحص المستندات والسجلات الممسوكة لدى

الشركة والمتمثلة في: سجل العاملين، سجل الأسلحة، سجل حركة السلاح اليومية، سجل

الأجهزة اللاسلكية، وسجل العجلات (المركبات) المستعملة.⁵

¹ - المادة 11، القانون رقم 86/15، المتضمن قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري.

² - المادة 12، قرار الوزارة الداخلية رقم 133/16، المتضمن اللائحة التنفيذية للقانون رقم 86/15 المتعلق بشركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري.

³ - المادة 06، القانون رقم 52/17، المتضمن قانون الشركات الأمنية الخاصة العراقي.

⁴ - المادة 24، نفس القانون.

⁵ - المادة 16، القانون رقم 52/17، المتضمن قانون الشركات الأمنية الخاصة العراقي.

4- العلاقة التنظيمية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة بالدولة في القانون الجزائري: لم

يخرج المشرع الجزائري على إجماع المشرع المصري والعراقي، في عدم الإقرار بأي علاقة تنظيمية للمؤسسات النظامية للدولة مع موظفي الشركات الأمنية الخاصة، وبالتالي تتصلها من أي مسؤولية قد تنشأ بهذا الخصوص، وذلك بالرغم إقراره بوقوع نشاطات الشركات الأمنية تحت طائلة رقابة وتقويم السلطات العمومية، وذلك من خلال التقارير الدورية التي ترفع لهذه الجهات النظامية.¹

ثانيا: علاقة موظفي الشركات الأمنية بالدولة المتعاقدة: لاشك أن لطبيعة العلاقة الرابطة بين

موظفي الشركة الأمنية الخاصة والدولة المتعاقدة دور أساسي في تحديد طبيعة المسؤولية الملقاة على عاتق كل من الدولة وعاون الأمن في حد ذاته، والتي قد تتراوح من مجرد مسؤولية غير مباشرة لمتبوع عن تابعٍ لتابعٍ، إلى مسؤولية مباشرة لهيئة نظامية عن أحد أعوانها التابعين لها، لذلك فإن البحث في هذا العنصر في الحقيقة يتلخص في محاولة دراسة مدى اعتبار موظف الشركة الأمنية الخاصة فردا من أفراد القوات النظامية للدولة بمجرد تعاقد هذه الأخيرة مع الشركة الأمنية الخاصة.²

¹ - المادة 11، مرسوم تشريعي رقم 16/93، المتضمن قانون تعديدي شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها.

² - وبالرغم من توفر الدراسات المستفيضة لفقهاء القانون الدولي في هذه المسألة نظرا لما تكتسيه من أهمية في النزاعات الدولية، إلا أننا نرى من الضروري كذلك التطرق إليها من وجهة نظر القوانين الداخلية كذلك وخاصة في فرع القانون الإداري، وذلك لسببين أساسيين هما:

- إن التغير في طبيعة الحروب وظهور الحروب الأهلية وظاهرة الإرهاب، إضافة إلى استثناء الاضطرابات الداخلية، جعل الشركات الأمنية الخاصة تشارك في كثير من العمليات التي تدخل في الأساس في صميم أعمال الضبط الإداري، من خلال قمع المظاهرات ومراقبة حركات سير المركبات، ونصب الكمائن ونقاط التفتيش وكمرات المراقبة في الطرقات العمومية، وظهر هذا الأمر جليا بعد غزو العراق سنة 2003، ويمكن لكل زائر للمناطق البترولية في الجنوب الجزائري أن يلاحظ تواجد هذه الشركات وقيامها بكثير من المهام التي تدخل في هذا الإطار.

- إن القانون الدولي العام حين تطرق للنزاعات الدولية، ترك معايير اعتبار فئات من الأشخاص المتدخلين في الحروب جزءا من الجيوش النظامية للقوانين الداخلية للدول المشاركة في هذه الحروب.

وبالنظر إلى التشريعات الوطنية المشمولة بالدراسة، نجد أنها لم تتطرق إلى وجود علاقة خاصة ومباشرة بين موظفي الشركات الأمنية الخاصة والدولة المتعاقدة، عدى تلك العلاقة التعاقدية التي تربط السلطة الرسمية مع الشركة الأمنية من جهة، وبين هذه الأخيرة وبين موظفيها من جهة أخرى، وفق القواعد العامة المشتملة في القانون المدني، والقانون التجاري، وقانون الصفقات العمومية، وقانون العمل.

إن الطبيعة الحساسة التي يكتسبها عمل الشركات الأمنية الخاصة، والتي لا يمكن اعتبارها مجرد خدمة عادية كذلك الخدمات الواردة في نص المرسوم الرئاسي الجزائري، المتعلق بتنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام،¹ إضافة إلى مبرر التعاقد معها من قبل الدولة، الذي وإن كان هدفه تفرغ القوات الأمنية النظامية لمهام أهم وأخطر وأكثر تهديدا لكيان الدولة من تلك المهام التي يُعهدُ بها عادة إلى الشركات الأمنية الخاصة، خاصة في ظل استفحال ظاهرة الإرهاب، كل ذلك في رأيينا وإن كان يهدف إلى التخفيف من أعباء الدولة في المجال الأمني، إلا أنه لا يجب أن يقلص من مسؤولية الدولة عن انتهاكات موظفي الشركات الأمنية الخاصة تجاه الآخرين وخاصة إذا كانوا مواطنيها، إلى مجرد مسؤولية تعاقدية لمتبوع عن فعل تابعه، بل يجب أن تكون مسؤولية الدولة في هذه الحالة مسؤولية أصيلة، انطلاقا من عقدها الاجتماعي، ووظيفتها التقليدية الأولى التي أنشأت من أجلها ومبرر وجودها، وهو تحقيق أمن وسلامة الأفراد في ظل الحياة الجماعية، وإن سلمنا للدولة تفويض مهام من مهامها إلى كيان خاص لانشغالها بتهديدات أخطر، إلا أن مسؤوليتها تبقى أصيلة عن انتهاكات هذا الكيان الخاص وأعوانه بمناسبة أداءهم للمهام المفوضة إليهم.²

¹ - المادة 02، مرسوم رئاسي رقم 276/15، المؤرخ في 16 سبتمبر 2015، المتضمن قانون تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 50، الصادرة بتاريخ 20 سبتمبر 2015.

² - ونحن نرى أن اندماج أفراد الشركة الأمنية الخاصة في القوات النظامية للدولة المتعاقدة، يكون إما عن طريق العقد، إذا تضمن هذا الأخير هذا الإدماج بالنص عليه صراحة، أو ضمنا بإخضاع موظفي الشركة الأمنية لنفس الإجراءات والمعاملة للأعوان النظاميين، سواء من الجانب الشكلي كارتدائهم نفس اللباس، ورفعهم علم الدولة المتعاقدة على مركبهم، أو أداءهم لتحتية علم الدولة المتعاقدة...، ومن الناحية الموضوعية، كتكليفهم بنفس المهام وخضوعهم لنفس الإجراءات العقابية،

المطلب الثاني: منازعات علاقات العمل موظفي الشركات الأمنية الخاصة

إن الغرض من إيراد هذا العنصر ليس هو التفصيل في المنازعات التقليدية لعلاقات

العمل وسبل حلها، بقدر ما نقصد في هذا المقام عرض نتائج بحثنا فيما إذا خص المشرع

الوطني في التشريعات المقارنة بعض الأحكام الخاصة بهذه الفئة محل الدراسة،¹ في مجال

والتأديبية، وتحملهم نفس المسؤوليات، ودخولهم في التدرج السلمي لقوات الدولة المتعاقدة...؛ كما قد يكون كذلك بموجب تشريع

خاص تصدره الدولة المتعاقدة يقضي بإدماج موظفي الشركة الأمنية في القوات النظامية للدولة المتعاقدة، كما جرى العمل

بذلك مؤخرًا من قبل المشرع العراقي الذي أصدر قانونًا يعتبر من خلاله قوات الحشد الشعبي - وإن كانت في شكل ميليشيا وليست شركة - جزءًا من الجيش العراقي، جزاءً لمشاركتها مع الجيش العراقي في تحرير الأراضي العراقية من تنظيم داعش.

¹ - لقد ورد في نص المادة 07 من المرسوم التشريعي 16/93، المتضمن القانون المتعلق بتحديد شروط ممارسة أعمال

حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها، أنه: "يُمنع مستخدمو الشركات التي تمارس الأعمال المحددة في المادتين 2 و 3

المذكورتين أعلاه من إقحام أنفسهم أو التدخل بأيّة صفة كانت في مجريات نزاع عمل. كما يمنعون أن يتعاطوا بأيّة صفة كانت

رقابة الرأي"، والناظر في هذه المادة قد يحمل معناها إما على منع موظفي الشركات الأمنية الخاصة من الدخول مع الشركة

في أي نزاع عمل، أو قد يحمل معناها كذلك على منع استعمال موظفي الشركات الأمنية كوسيلة مادية لقمع أي احتجاج أو

تظاهرة أو إضراب يخل في إطار أي نزاع عمل كان، وهذا ما نميل له للأسباب الآتية:

- إن منع دخول موظفي الشركات الأمنية الخاصة في نزاع عمل يستلزم ضمنا منعهم من تكوين النقابات وحرمانهم من حق

الإضراب، وهما حقان دستوريان لا يمكن أن يُمنعان إلا بنصوص قانونية واضحة ومُبرّرة كما هو الحال بالنسبة للقوات الأمنية

وقوات الجيش، وليس بنص موهوم ومقتضب كهذا النص.

- إن سياق المادة جاء يمنع التدخل في "مجريات نزاع عمل"، أي أن النزاع في أصله قائم قبل حدوث التدخل، مما يعني أن

المادة ليست بصدد منع حدوثه لأنها لم تكثرث للخوض في شرعيته بالأساس ولكنها تطرقت لمنع موظفي الشركات الأمنية

الخاصة من التدخل فيه.

- إن نص الفقرة الثانية جاء واضحًا بمنع موظفي الشركات الأمنية الخاصة بالقيام بأي رقابة على رأي الغير، ومن الواضح أن

حرية الرأي تدخل ضمن الإطار نفسه لحرية الممارسة النقابية وحق الإضراب، وبالتالي فإن منع تدخل موظفي الشركات الأمنية

من التدخل في نزاعات العمل إنما هو كذلك يأتي في نفس السياق أي عدم التدخل في نزاعات العمل للغير.

- لقد جاء منع موظفي الشركات الأمنية الخاصة من التدخل في نزاعات العمل على إطلاقها، وهذا إذا حُمِل على منع دخول

العمال مع الشركة في نزاع عمل فهو مستحيل واقعيًا، فإذا كان من الإمكان منع العمال من مقتضيات النزاعات الجماعية على

غرار قوات الأمن والجيش المُقاسُ عليها، فإنه من المستحيل تصوّر منع حصول النزاعات الفردية بين الشركة الأمنية وعمالها،

لذلك فإن القوات الأمنية والجيش لهم إجراءات ووسائل يقرها القانون للتعامل مع هذا النوع من النزاعات وحلها.

- إن المادة 07 من المرسوم التشريعي 19/93، هي ترجمة حرفية لنص المادة 04 من القانون الفرنسي رقم 629/83، والتي

أصبحت فيما بعد المادة (L612-4) من قانون الأمن الداخلي الفرنسي، إلا أنه في القانونين الأخيرين جاء المنع على الشركة

ومستخدميها التدخل في مجريات نزاعات العمل، مما يصرف المعنى لعدم التدخل في نزاعات عمل الغير.

- بالرجوع إلى سياق هذا المرسوم التشريعي، فإننا نستنتج أنه جاء مكرسًا لمقصد جوهري ابتغاه المشرع من خلال التفريق وعدم

الخلط بين موظفي الشركات الأمنية الخاصة وموظفي مرفق الأمن والجيش لذلك منع موظفي الشركات الأمنية الخاصة في

المادة 02/09 من استعمال أية إشارة أو علامة من شأنها أن تحدث هذا اللبس، لذلك فإن المادة 07 كذلك تأتي في هذا

منازعاتها مع أرباب عملها، ويأتي ذلك بالنظر إلى خطورة وخصوصية نشاطات الشركات الأمنية الخاصة التي تؤكد عليها دائما في ثنايا هذه الدراسة، سواءً من ناحية ظروف العمل، أو الوسائل المستخدمة، أو حتى الآثار البعيدة التي يستهدفها توسيع نشاط هذه الشركات على المستوى القانوني، الاقتصادي وحتى السياسي في الدولة.

لذلك سنتطرق إلى منازعات العمل بشيء من الاختصار مركزين عما أدرجه المشرع الوطني من خصوصيات لهذه الفئة - إن وُجِدَت-، أو ما يمكن اقتراحه مما نراه مناسباً، وذلك كما يلي:

الفرع الأول: المنازعات الجماعية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة في القوانين المقارنة

المنازعة الجماعية في الشركة الأمنية الخاصة هي ذلك النزاع الذي يثور بين إدارة الشركة ومجموعة من أعوانها أو نقابتها العمالية، حيث يتعلق الخلاف بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل¹، ويشترط المشرع الجزائري خلافاً للفرنسي والمصري والعراقي استنفاد سبيل التفاوض الجماعي المباشر دون إيجاد حل للخلاف القائم بين الطرفين لقيام المنازعة الجماعية².

ويشترط في منازعة العمل ما يلي:

- أن يكون النزاع بين إدارة الشركة ومجموعة من العمال؛
- أن يكون الخلاف بصدد مصلحة مشتركة بين عمال الشركة؛
- تشترط بعض التشريعات لقيام المنازعة الجماعية تعذر حل الخلاف بالتفاوض المباشر³.

السياق وذلك باحتكار التدخل وقمع الاحتجاجات والمظاهرات والإضرابات في سياق النزاعات العمالية على القوات النظامية من مرفقي الأمن والجيش، ومنع ذلك على الشركات الأمنية الخاصة لما فيه من مساس بالحقوق والحريات العامة للمواطنين ما لا يخوله المشرع إلا لأجهزة الضبط الإداري من القوات النظامية في حدود ما يسمح به القانون.

¹ - المادة 67، القانون رقم 12/03، المتضمن قانون العمل المصري.

² - المادة 02، قانون رقم 02/90، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.

³ - يوسف إلياس، مرجع سابق، ص 226.

أولاً: الإجراءات الودية لحل منازعات العمل الجماعية: لم تختلف التشريعات الوطنية المشمولة بهذه الدراسة في إجراءات حل المنازعات الجماعية، والتي وإن كانت متباينة في بعض شكلياتها ومواعيدها، إلا أنها جاءت في عمومها متوافقة مع توصيات المنظمة الدولية للعمل، وفق عدة مراحل، يتم في كل مرة عند عدم إيجاد الحلول الانتقال إلى المرحلة الموالية، كما يلي:

1- التفاوض المباشر: هو حسب المنظمة الدولية للعمل عملية يجتمع فيها طرفان أو أكثر بينهم مصالح مشتركة ومتضاربة، لكي يتحدثوا معاً وينصتوا لبعضهم البعض بهدف الوصول إلى اتفاق يرضي الجميع.¹

وهو في حالة الشركات الأمنية الخاصة ذلك الحوار الداخلي بين إدارة الشركة الأمنية وعمالها أو النقابة الممثلة لهم، بهدف حل الخلاف بينهما بطريقة ودية وداخلية لتجنب التصعيد بين الجانبين، إضافة إلى تكريس ثقافة الحوار والتشاركية في تسيير الشركة بما يضمن نوعاً من الديمقراطية.²

2- المصالحة: تفرد بهذا الإجراء كل من المشرع الجزائري والفرنسي³، أما المشرع العراقي فقد أورد هذا الإجراء تحت مسمى "التوفيق" في القانون رقم 71 لسنة 1987، ثم ألغي بموجب قانون العمل الجديد⁴، وتتمثل المصالحة في تدخل طرف أجنبي محايد سواء كان موظفاً، أو مفتش عمل، أو قاضياً لتقريب وجهات النظر بين إدارة الشركة وأعاونها، للوصول إلى حل للنزاع القائم.⁵

¹ - المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، أنظمة منازعات العمل دليل بشأن تحسين الأداء، الطبعة الأولى، توران، إيطاليا، 2013، ص 20.

² - عمار زعيبي، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، العدد 10، جانفي 2015، ص 28.

³ - المادة 05 والمادة 06، قانون رقم 02/90، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

- Article L2623-1 et article R2522-1, code du travail français.

⁴ - المادة 159، قانون رقم 37/15، المتضمن قانون العمل العراقي.

⁵ - بشير هدي، مرجع سابق، ص 214.

وتهدف المصالحة إلى التقريب والتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية مرضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق وريح الوقت وتقليل المخاطر والمحافظة على العلاقات الودية في محيط العمل.¹

3- الوساطة: وهي خروج النزاع عن دائرة الشركة، بتدخل طرف ثالث أجنبي عنها، لا تربطه أية علاقة بها في محاولة لتسوية النزاع الجماعي²، يقوم الوسيط بتقديم اقتراحات عملية في محاولته للتوفيق بين طرفي النزاع الجماعي، ولا يشترط في الوساطة الوصول إلى حلول كاملة للخلاف، بل يكفيه تقريب وجهات النظر المتعارضة والوصول إلى ترضية للطرفين حول الحلول المقترحة من قبله.³

4- التحكيم: وهو المرحلة الودية الأخيرة لحل المنازعة الجماعية، ويستهدف التحكيم إنهاء النزاع بقرار تصدره لجنة تحكيمية، ويكون القرار ملزماً لأطراف النزاع بالرغم من كونه قد يتضمّن إجحافاً بحق أحدهم⁴، وتختلف الأنظمة القانونية في تكليف اللجنة التحكيمية، حيث يحيل المشرع الجزائري أحكامها إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية،⁵ بينما ينشأ المشرع المصري والعراقي هذه اللجان وفق قوانين العمل،⁶ تختص بالبت في نزاعات العمل الجماعية،

¹ - عمار زعبي، مرجع سابق، ص 28.

² - المادة 10، قانون رقم 02/90، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الجزائري.

- المادة 170، قانون رقم 12/03، المتضمن قانون العمل المصري.

- المادة 159، قانون رقم 37/15، المتضمن قانون العمل العراقي.

- Article R2523-4, code du travail français.

³ - عمار زعبي، مرجع سابق، ص 31.

⁴ - نفس المرجع، ص 33.

⁵ - المادة 13، قانون رقم 02/90، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الجزائري.

⁶ - المادة 179 والمادة 182، قانون رقم 12/03، المتضمن قانون العمل المصري.

- المادة 159/عاشرا والمادة 160، قانون رقم 37/15، المتضمن قانون العمل العراقي.

أما في فرنسا فقد أنشأت المحكمة العليا للتحكيم تضطلع بهذه المهمة وفق الإجراءات التي يحددها قانون العمل الفرنسي.¹

ثانياً: الإضراب في الشركات الأمنية الخاصة: عرفت منظمة العمل الدولية الإضراب بأنه:

"توقف أو امتناع مدبر عن العمل تنظمه مجموعة من العمال في منشأة واحدة أو أكثر للتعبير عما يهمهم أو لتنفيذ مطالبهم، وقد يكون جزئياً أو كلياً."²

ولقد اتفقت التشريعات الوطنية المقارنة على اعتباره حقاً دستورياً، بغض النظر عن كونه وسيلة غير ودية لحل النزاعات الجماعية للعمال، مع أن تشريعات العمل قد وضعت شروطاً وإجراءات اعتبرت كضمانات للموازنة والتوفيق بين مصالح العمال،³ وبين المصلحة العامة في الحفاظ على استمرارية المرافق العمومية وحفاظاً على استمرارية الإنتاج والإيفاء بتعهدات المؤسسة تجاه زبائنها.⁴

ومن الجدير بالذكر في هذا الإطار أن أياً من قوانين الشركات الأمنية الخاصة المشمولة بالدراسة لم يتطرق إلى إجراءات استثنائية إضافية لقوانين العمل في مجال تنظيم حق إضراب موظفي الشركات الأمنية الخاصة، وهذا مما نراه نقصاً بيئياً، وذلك لما قد يسببه الإضراب في هذه الشركات من خطورة بالغة قد تلحق نواحي متعددة من النظام العام، نظراً للخصوصية التي تكتنف هذا النشاط من خلال قيامه على مسألة جوهرية في حفظ أمن المنشآت، الأموال، والأشخاص، لاسيما عند ممارسه مهامها في مناطق معزولة وبعيدة عن التغطية الأمنية النظامية.⁵

¹ - Article R2524-2, code du travail français.

² - المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص 20.

³ - المادة 24، قانون رقم 02/90، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الجزائري.

- المادة 192، قانون رقم 12/03، المتضمن قانون العمل المصري.

- المادة 162/1، أولاً، قانون رقم 37/15، المتضمن قانون العمل العراقي.

- Article L2511-1, code du travail français.

⁴ - عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 66.

⁵ - لقد بيّن تحقيق صحفي تلفزيوني فرنسي حول حادثة الاعتداء على المركب الغازي بتيفنتورين، أن مسؤول أمن العمال الأجانب في الشركة المستغلة للموقع الغازي "بول مورقان" - وهو أحد ضحايا الحادثة-، احتجّ في العديد من المرات على هشاشة التدابير الأمنية في المركب، وقدم للإدارة المركزية للشركة طلب تحويله من الموقع لعدم قدرته على الاستمرار في القيام

الفرع الثاني: المنازعات الفردية لموظف الشركات الأمنية الخاصة في القوانين المقارنة

تُعرّف منظمة العمل الدولية المنازعات الفردية بأنها: "خلافات بين أحد العمال وصاحب عمله على حقوق. وقد تتطوي أيضاً على حالات يختلف فيها عدة عمال مع صاحب العمل على ذات القضية، بحيث يتصرف كل واحد منهم بشكل منفرد قائم بذاته".¹

ولقد تفرد قانون تسوية نزاعات العمل الفردية الجزائري بتعريف نزاع العمل الفردي بأنه: "كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة".²

ويشترط لاعتبار الخلاف نزاع عمل فردي، ما يلي:

- أن يكون النزاع قائماً بين عامل ورب عمل؛

- أن يكون النزاع قائماً بمناسبة تنفيذ علاقة العمل؛

- أن يكون النزاع قد عرض للتسوية على مستوى الهيئة المستخدمة.³

باستقراء النصوص القانونية نجد أن أياً من الأنظمة القانونية المدروسة في بحثنا هذا، لم يستثني موظفي الشركات الأمنية الخاصة بإجراءات مميزة في إطار تسوية المنازعات الفردية، حيث أخضعهم كباقي العمال لنفس الإجراءات، تبعاً للقواعد العامة الواردة في قوانين العمل، وذلك كما يلي:

أولاً: التسوية الودية للمنازعات الفردية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة: نظراً لكثرة

المنازعات الفردية في ميادين العمل وتنوعها، وإمكانية تأثيرها على إنتاجية الشركة، والتزاماتها

بمهامه على الوجه المطلوب على إثر إضراب قام به بعض عمال الشركة الأمنية الخاصة العاملة في الموقع لمدة قاربت 06 أشهر، مما سهّل -بالإضافة إلى عوامل أخرى- اقتحام الموقع من قبل إرهابيي تنظيم القاعدة في بلاد المغرب الإسلامي في 16 جانفي 2013، وما نتج عن ذلك من أحداث مأساوية خلفت خسائر مالية هائلة نتيجة توقف المركب الغازي عن الإنتاج لعدة أشهر، وأزمة دبلوماسية كبيرة نتيجة وفاة 34 رهينة من جنسيات مختلفة: جزائرية، أمريكية، يابانية، نرويجية، وبريطانية، نتيجة العملية العسكرية التي قام بها الجيش الجزائري لاسترجاع المركب وتحرير الرهائن.

<https://www.youtube.com/watch?v=YRdagesC-rg>

تاريخ الإطلاع: 03 فيفري 2017، على الساعة 21h00.

¹ - المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص 17.

² - المادة 02، قانون رقم 04/90، المؤرخ في 06 نوفمبر 1990، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 نوفمبر 1990، المتضمن القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

³ - عبد الله عشاش، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، السنة الجامعية 2010/2009، ص 12.

تجاه العملاء والزبائن، فقد أولت التشريعات المقارنة أهمية قصوى للتسويات الودية لهذه المنازعات، حيث اتفقت تشريعات العمل المقارنة على إسداء هذه المهمة لهيئات جماعية وإن اختلفت في تركيبها وتسميتها حيث سماها المشرع الفرنسي والجزائري بـ "مكاتب المصالحة"¹، أما المشرع المصري فقد سماها بـ "اللجنة القضائية"²، و المشرع العراقي فقد سماها بـ "الدائرة"³. لقد اختلفت تشكيلة هيئات التسوية الودية للمنازعات الفردية تبعا للأنظمة القانونية المعتمدة في هذه الدول، وتبعا للإجراءات المعتمدة أمامها، بين أنظمة قانونية تعتبر إجراءات المتنازعين أمام هذه الهيئات جزءا من الدعوى القضائية العمالية كالنظام الفرنسي⁴ والنظام المصري⁵، وبين أنظمة قانونية تعتبر إجراءات المتنازعين أمام هذه الهيئات، إجراءات مستقلة وسابقة للدعوى القضائية العمالية كالنظام الجزائري⁶ والنظام العراقي⁷، ولكن بالرغم من هذا الاختلاف إلا أن كل الأنظمة اتفقت جميعها على ضرورة عضوية هذه الهيئات من قبل:

- ممثلين عن العمال؛

- ممثلين عن أرباب العمل؛

- ممثلين عن السلطة العامة: سواء كانوا موظفين إداريين أو قضاة.

وينتج عن عملية المصالحة، ما يسمى بـ "اتفاقية المصالحة"، في حالة الاتفاق، أما في

حالة عدم الاتفاق يقدم محضر عدم الصلح، لتنتقل المنازعة إلى المرحلة القضائية.⁸

ثانيا: التسوية القضائية للمنازعات الفردية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة : إن الحالة المادية والاجتماعية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة على غرار باقي فئات العمال لا تسمح لهم في أغلب الأحوال من ممارسة حقوقهم القضائية والمحافظة على مصالحهم المهنية والمادية بواسطة إجراءات التقاضي العادية وتأكيدا للحماية التي أقرها المشرع للعمال، ومساعدتهم قصد

¹ - المادة 06، قانون رقم 04/90، المتضمن القانون المتعلق بشوية نزاعات العمل الفردية الجزائري.

- Article R1471-2, code du travail français.

² - المادة 70، قانون رقم 12/03، المتضمن قانون العمل المصري.

³ - المادة 157، قانون رقم 37/15، المتضمن قانون العمل العراقي.

⁴ - Jaques Ghestin et Philippe Langlois, Droit du Travail, Sirey, Paris, France, 2ème édition, 1997, p 41.

- Article R1423-34, code du travail français.

⁵ - المادة 72، قانون رقم 12/03، المتضمن قانون العمل المصري.

⁶ - المادة 19، قانون رقم 04/90، المتضمن القانون المتعلق بشوية نزاعات العمل الفردية الجزائري.

⁷ - المادة 159، قانون رقم 37/15، المتضمن قانون العمل العراقي.

⁸ - عبد الله عشاش، مرجع سابق، ص 49.

الحصول على حقوقهم، أنشأ قضاء خاصا بالعمال للنظر في المنازعات الناجمة عن علاقة العمل ميسرا عليهم التقاضي بميزات وإجراءات تراعي واقع حالهم للحصول على حقوقهم بأسهل الطرق، مما يجعلنا نؤكد أن قضاء العمل هو قضاء استثنائي مقارنة بالنظام القضائي العادي من عدة نواحي هي:

- تشكيلته: لا تقتصر تشكيلة محاكم العمل على قضاة محترفين فقط، بل تشمل على ممثلين عن العمال، وممثلين عن أرباب العمل، ينتخبون بأعداد متساوية وفق إجراءات تبينها قوانين العمل المقارنة؛
- الإجراءات: تشترط في أغلبها التقيد بالشكليات الإجرائية المعمول بها أمام باقي الهيئات القضائية الأخرى؛
- تنوع الأحكام حسب نوع النزاع وطبيعته وانعكاساته على العامل: كالأحكام الابتدائية نهائية، أو الأحكام الابتدائية القابلة للتنفيذ المعجل، والأحكام النهائية؛
- الاستعجال الذي يطبع قضاء العمل في التشريعات المقارنة: خاصة فيما يخص الآجال؛
- الطبيعة التوفيقية: يعتمد على المراحل التوفيقية قبل اللجوء إلى الحلول القضائية، مراعاة لبيئة وطبيعة العلاقات في ميدان العمل.¹

وعلى غرار المشرع الفرنسي، المصري، والعراقي، نلاحظ غيابا كبيرا لمعيار التخصص المهني في طبيعة التشكيلات المعتمدة للفصل في نزاعات العمل على مستوى المحاكم الاجتماعية في التشريع الجزائري، إذ ما عدى معيار الانتماء النقابي والذي يفرض من الناحية الواقعية تواجد فئات معينة من العمال في تشكيلة محاكم الفصل في نزاعات العمل، غالبا ما يكون موظفي الشركات الأمنية الخاصة أبعد ما يكونون عنها، فإنه لا وجود لأي معيار آخر يضيء التخصص في تشكيلة هذه المحاكم، إضافة للطبيعة الغير مستقرة لهذه المهنة، وبُعد ميادين العمل عن المناطق الحضرية، وبالتالي بُعدهم عن المشاركة في اختيار ممثليهم في هذه المحاكم، كل ذلك يجعل أحكام هذه المحاكم في نظرنا بعيدة عن تفهّم طبيعة النزاعات المثارة بمناسبة قيام موظفي الشركات الأمنية الخاصة لمهامهم بالرغم من خطورتها، مما أبقى نشاطات هذه الشركات في منطقة رمادية، لم تساعد على استقرار العمال فيها، وبالتالي الحيلولة دون الوصول إلى الاحترافية في نشاطاتها.

¹ - عبد الله عشاش، مرجع سابق، ص 64-65.

المبحث الثاني: مسؤولية موظف الشركات الأمنية الخاصة

إن نجاح النظام القانوني في تحقيق العدل والمساواة يرتبط وجودا وعلما بدرجة وضوح وتطور قواعد المسؤولية التي يتضمنها، لذلك فإن الدراسة القانونية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة لا يمكن أن تكتمل، ولا أن تكون ذات جدوى من غير التعرض إلى أطر المسؤولية التي تنظم هذه الفئة بمناسبة أداءها لمهامها، ولما كان الضرر هو المحرك الأساسي لقيام المسؤولية القانونية، لذلك فإن أهمية دراسة المسؤولية وقواعدها تَعظُم كلما زاد احتمال وجود الضرر في ميدان معين، وبقياس هذه القاعدة على نشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة نجد تناقضا صارخا بين ما يصاحب هذا العمل من درجات عالية للمخاطر والأضرار من جهة، ومن جهة أخرى شحّة القواعد المنظمة للمسؤولية في القوانين الخاصة المنظمة لهذه الفئة، لذلك ستكون دراستنا في هذا المبحث، محاولةً لاستنباط القواعد المنظمة لمسؤولية هذه الفئة من خلال النصوص الخاصة القليلة، والقواعد العامة في النظم القانونية المقارنة المشمولة بهذه الدراسة، وذلك كما يلي:

المطلب الأول: القواعد النظرية لمسؤولية موظف الشركات الأمنية الخاصة

إن المسؤولية عموما -بغض النظر عن أنظمة قانونية بعينها-، لا يمكن أن تقوم إلا بقيام مبرراتها وأسسها القائمة عليها، سواءً كان ارتكاب خطأ أو فعلا غير مشروع أو بناء على الأفعال الخطرة وإن لم تكن خطأ أو فعلا غير مشروع. ومن جهة أخرى فإن تحقق أسس المسؤولية لا يكفي وحده لقيامها وتجسيدها ونقلها من طابعها النظري إلى طابعها الواقعي الملموس، إلا بالتعرف الدقيق على أنواعها، وما ينتج عن ذلك من تحديد الأنظمة القانونية المنضوية في إطارها، ومن ثمة تحديد أنواع التبعات المنجزة عن قيام هذه المسؤولية، سواء إرجاع الوضع إلى الحالة السابقة عن الفعل أو بجبر الضرر أو التعويض أو استحقاق العقوبة القانونية المناسبة.

ولكل ما سبق سنتناول في هذا المطلب الأسس النظرية التي اعتمدها المشرع لقيام مسؤولية موظفي الشركات الأمنية الخاصة، ومن ثمة التعرّيج على أنواع المسؤولية التي قد تقوم جراء نشاط هذه الفئة وأداءها لمهامها المنوطة بها.

الفرع الأول: أساس مسؤولية موظفي الشركات الأمنية الخاصة

إن الحديث عن أسس المسؤولية من حيث هي تحمّل المخالف لتبعات مخالفته والتزامه

بإعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل المخالفة، أو التعويض عما أصاب الغير جراء

مخالفته، أو تحمل جزاءات تقرها السلطة العامة جزءا على ارتكابها، هو حديث عن تطور هذه

المسؤولية عبر مراحلها المختلفة، منذ أن كان الخطأ أساسا لقيام المسؤولية، ثم ظهور نظرية

الفعل غير المشروع، وصولا على أحدث النظريات ظهورا، وهي نظرية المخاطر.

لقد كان ظهور الأسس المختلفة للمسؤولية، بمثابة الاستجابة للتطورات التي شهدتها

النشاط البشري في جوانبه المختلفة، لذلك لم تكن هذه النظريات متناقضة، ولا متضادة، بل

جاءت في سياق تكاملي حاول في كل مرة سدّ الثغرات على المخالفين، ومنعهم من الإفلات

من تحمل تبعات أفعالهم المضرة بالآخرين.

والواقع أن نشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة كونها نشاطات مستحثة لا يمكن

أن تخرج عن كونها نشاطات مشروعة لا تسبب أضرارا للآخرين، أو أفعال متضمنة على

مخالفات للالتزامات المنوطة به سواء كانت عقديّة أو قانونيّة، أو كانت محض أفعال تكتنفها

درجات من الخطورة على حقوق الغير وحرّياتهم. ومنه فدراسة الأسس النظرية لمسؤولية هذه

الفئة يقتضي منا التطرق لهذه النظريات وبسطها فيما يلي:

أولا: نظرية الخطأ كأساس لمسؤولية موظفي الشركات الأمنية الخاصة: وهي أقدم النظريات

على الإطلاق في مجال قيام المسؤولية باختلاف أنواعها، فسواء كانت هذه المسؤولية عقديّة أو

تقصيريّة، مهنيّة أو مدنيّة أو جزائيّة، فإن قيام أي منها على أساس نظرية الخطأ يتطلب -

خلافًا لباقي النظريات- توافر الأركان ثلاث هي: الخطأ، والضرر، والعلاقة السببية فيما

بينهما، وستنطرق لكل ركن على حده فيما يلي:

1- ركن الخطأ: بالرغم من تبنى جل النظم القانونية نظرية الخطأ كأساس لقيام المسؤولية، إلا

أنها لم تنطرق لتعريفه بل اكتفت، بتعداد الأخطاء التي تستحق أن تكون مصدرا لقيام

المسؤولية، وترك أمر تعريف الخطأ إلى الفقه والقضاء، كانت في غالبها منتقدة في جوانب

منها، وكان من أشملها تعريف الفقيه "بلانيول" الذي عرف الخطأ أنه كل إخلال بالتزام سابق مهما كان مصدره، ثم حصر الالتزامات التي يكون الإخلال بها خطأً موجبا لقيام المسؤولية في:

أ- الالتزام بعدم الاعتداء بالقوة على أموال الناس وأشخاصهم؛

ب- الالتزام بعدم استعمال وسائل الغش والخداع؛

ج- الالتزام بعدم القيام بالأعمال التي لم يهئ لها الإنسان القوة والمهارة اللازمين؛

د- الالتزام برقابة الإنسان على من في رعايته من أشخاص وعلى الأشياء التي تحت حراسته.¹

أما الأستاذ السنهوري فيعتمد سلوك الرجل العادي كمعيار لتحديد الانحراف الموجب لوقوع الخطأ الذي ينجر عنه قيام المسؤولية في حال توفرت باقي الأركان من ضرر، وعلاقة سببية بينهما، فالخطأ هو الإخلال بالتزام قانوني لعدم الإضرار بالغير من قبل شخص مميز يجب عليه التزام بذل العناية بالحيطه والتبصر في سلوكه نحو غيره حتى لا يضر به، فإذا انحراف عن السلوك الواجب اعتبر مخطئا واستوجبت مسؤوليته.² ويشترط الفقه لقيام الخطأ توفر عنصرين هما:

أ- **العنصر المادي (التعدي):** وهو الصورة الواقعية للإخلال بالالتزام القانوني، من خلال

انحراف شخص في سلوكه بما يضر بالغير وبذلك يتحقق التعدي.

وينتفي هذا الركن في حالات معينة حددها الفقه فيما يلي:

- حالة الدفاع الشرعي: ويُشترطُ لتحقيق هذه الحالة توفر الخطر الوشيك يهدد نفس ومال

¹ محمود جمال حمزة، العمل غير المشروع باعتباره مصدرا للإلتزام القواعد العامة، القواعد الخاصة : دراسة مقارنة بين القانون المدني السوري والقانون المدني الجزائري والقانون المدني الفرنسي، مطبعة الإتحاد، دمشق، سوريا، الطبعة الاولى، 1985، ص 144.

² محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري مصادر الإلتزام- الواقعة القانونية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، الطبعة الثانية، 2004، ص 28.

الشخص أو الغير¹، وأن يكون هذا الخطر ناتج عن عمل غير مشروع، وألا يكون بالإمكان دفع الخطر إلا بإلحاق الأذى بالمتعدي؛

- حالة تنفيذ أمر الرئيس: ويشترط الفقه في هذه الحالة أن يكون العون موظفا عاما، فلا تنطبق هذه الحالة على فئة العمال، لذلك فإن الخطأ الصادر عن موظف الشركة الأمنية الخاصة بناء على تعليمات رئيسه في العمل لا ينفقي فيه عنصر التعدي، والمسؤولية في حال توفر باقي الشروط مشتركة بين موظف الشركة ورئيسه مسدي الأمر؛

- حالة الضرورة: ويشترط في حالة الضرورة ثلاثة شروط هي: أن يكون الخطر حالا يهدد

صاحب الفعل أو غيره في نفسه وماله، وأن يكون مصدر هذا الخطر أجنبيا عن محدث الضرر وعن المضروب، ويجب أن يكون الخطر المراد تفاديه أكبر بكثير من الضرر المحدث؛
- حالة رضا المجني عليه: لا يشكل هذا العنصر مانعا من قيام التعدي، إلا في الحقوق المالية دون الحقوق الشخصية؛

- حالة ترخيص القانون: ينفقي عنصر التعدي في حال التعرض على الأشخاص والأموال في حالة إجازة القانون لذلك، على ألا يتجاوز التعدي الحدود التي رسمها القانون.²

ب- العنصر المعنوي (الإدراك): إذ تنتفي المسؤولية عن المعنوه والمجون والسفيه، وهذه الحالات لا تتوفر عموما في موظفي الشركات الأمنية الخاص نظرا لما تتضمنه التشريعات المقارنة -كما سبق بيانه- من شروط الصحة العقلية والجسمانية التي تشترطها للانضمام لسلك موظفي هذه الشركات، إلا أن الإشكالية تطرح في التشريعين الجزائري والفرنسي مع إمكانية توظيف عمال إلى سن 16 سنة -كما سبق وأن نوهنا-، وهم أطفال في سن التمييز وذوو أهلية

¹ - وبهذا التعريف تدخل نشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة المشروعة بمجملها -ولا سيما في المناطق ذات الخطورة العالية- ضمن نظرية الدفاع الشرعي، من حيث توفرها على جميع أركان الدفاع الشرعي باعتبارها نشاطات تهدف بالأساس إلى الحفاظ على أرواح وممتلكات الغير، وحتى إن كان نشاط موظفي هذه الشركات يتم بمقابل مالي، إلا أن ذلك لا يتنافى مع مقومات الدفاع الشرعي، والذي لم يشترط الفقه فيه المجانية.

² - محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري مصادر الالتزام- الواقعة القانونية، مرجع سابق، ص ص 29-38.

ناقصة، ولم يبلغوا بعد سن الرشد المدني¹، ولا سن الرشد الجزائي²، وإن كان الفقه والتشريع المدني والجزائي يثبت مسؤولية مخففة لعديمي الأهلية بسبب عدم بلوغ السن القانوني.³

2- ركن الضرر: وهو الركن الثاني للمسؤولية، فإذا انتفى الضرر انتفت المسؤولية لأن هدفها هو إزالة الضرر، وكذلك انتفت الدعوى لغياب المصلحة، ويُعرّف الضرر بأنه الأذى الذي يصيب الشخص نتيجة المساس بمصلحة مشروعة له، أو بحق من حقوقه، وينقسم إلى:

أ- **الضرر المادي:** وهو الإخلال بمصلحة مادية للغير، سواء كانت جسمانية، أو مالية؛

ب- **الضرر الأدبي:** وهو الإخلال بمصلحة أدبية للغير، سواء كانت في سمعته، أو شرفه...⁴

3- العلاقة السببية بين الخطأ والضرر: وهي تلك الرابطة الوجودية والمستقلة بين الفعل، الذي

يكون في حالتنا هذه خطأً، وبين النتيجة التي تكون في حالتنا هذه ضرراً، إذ أن هذه العلاقة

ترتبط ارتباطاً جوهرياً بقيام المسؤولية مهما كان أساسها، فإذا تخلفت العلاقة السببية سقطت

المسؤولية لا محالة، كما أنها من أصعب الأركان وأعقدها بحثاً وتحديداً لأنها من مسائل الواقع

التي تخضع لسلطة تقديرية واسعة للقاضي ولا رقابة عليها من قبل محكمة النقض، والخوض

فيها يصطدم عادةً عند بحثه في هذا الركن بمعوقين أساسيين هما:

- تعدد الأسباب المودية لحدوث الضرر؛

- وحدة الخطأ وتعاقب الأضرار: حيث أن الخطأ يسبب الضرر الأول، الذي بدوره يسبب

ضرراً ثانياً، والضرر الثاني يسبب الثالث وهكذا.⁵

لذلك فإن العلاقة السببية تنتفي في الحالات الآتية:

¹ يعتمد القانون المدني الجزائري سن 19 سنة للرشد المدني، أما المشرع الفرنسي فيعتمد سن 18 سنة للرشد المدني.

- المادة 40، الأمر رقم 58/75، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.

- Article 388, Code civil français. <https://www.legifrance.gov.fr>

² يعتمد المشرع الجزائري والفرنسي سن 18 سنة للرشد الجزائي.

- المادة 49، 50، و 51، الأمر 156/66، المؤرخ في 08 جوان 1966، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

الديمقراطية الشعبية، العدد 49، المؤرخة في 11 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، المعدل والمتمم.

- Article 388, Code pénal français. <https://www.legifrance.gov.fr>

³ محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري مصادر الالتزام- الواقعة القانونية، مرجع سابق، ص ص 38-40.

⁴ نفس المرجع، ص 75.

⁵ نفس المرجع، ص ص 92-110.

- القوّة القاهرة، أو الحادث المفاجئ: كحالات السطو والهجوم المباغت الذي قد يتعرض له موظفو الشركات الأمنية الخاصة عند حراستهم للأشخاص، أو المنشآت، أو المركبات؛
- خطأ المضرور، أو فعل المصاب: ومن ذلك حالات العنف المتبادل التي قد يُجابِه بها موظفو الشركات الأمنية الخاصة أثناء أداءهم مهامهم في حفظ النظام؛
- خطأ الغير: ومثالها تعرّض شخص إلى طلق ناري من قبل مُشْتَبِكٍ مع موظفي شركة أمنية خاصة خلال سطو مسلح.¹

ثانياً: نظرية الفعل غير المشروع كأساس لمسؤولية موظفي الشركات الأمنية الخاصة: تعد

هذه النظرية من معالم الفكر القانوني الحديث في مجال المسؤولية، إذ يمكن تلخيص فكرتها في قيام المسؤولية من غير حدوث ضرر شخصي بمعناه التقليدي المعروف في القوانين المدنية المقارنة، لذلك فإن هذه النظرية شهدت زخماً كبيراً وعُنِيَتْ بدراسات معمقة في القانوني الدولي خلافاً للقوانين الداخليّة، لأنّ التصور السائد يُفْتَرَضُ وجود الضرر الشخصي، لكي يتوفر شرط المصلحة في قيام الدعوى، إلا أننا رأينا ضرورة إيرادها لثلاثة أسباب رئيسية هي:

- 1- بالنظر في النصوص الجزائية التي وردت في قوانين الشركات الأمنية الخاصة المقارنة،² وهي على غرار غالبية نصوص قوانين العقوبات المقارنة، فإنها تقرر جزاءات على أفعال وإن لم تصل إلى درجة إلحاق الأضرار الشخصية على الغير، لذلك نجد فقهاء القانون الجزائري يضيفون أركان المسؤولية الجزائية في ركنين هما: الخطأ والأهلية؛³

¹ - محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري مصادر الالتزام- الواقعة القانونية، مرجع سابق، ص 110.

² - ومن ذلك ما ورد في حظر ممارسة النشاط الأمنية الخاصة بدون الحصول على رخص قبلية من قبل السلطات الإدارية المختصة، وإن كانت هذه الجريمة لم تخلف ضرراً مباشراً، إلا أن المشرع رتب عليها قيام المسؤولية بل وشدد العقوبة عليها. - المادة 13، مرسوم تشريعي رقم 16/93، المتضمن قانون تحديد شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها الجزائري.

- المادة 12، القانون رقم 86/15، المتضمن قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري.

- المادة 25، القانون رقم 52/17، المتضمن قانون الشركات الأمنية الخاصة العراقي.

-Article R622-16, Code de la sécurité intérieure français.

³ - أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري العام، دار هومة، الجزائر، الطبعة الحادية عشر، 2012، ص 201-202.

2- هذه النظرية لا تأخذ بالمعنى الشخصي للضرر، وإنما تأخذ بالمعنى الموسع له، وهو ذلك الضرر الذي يصيب الدولة والمجتمع، في حال اقتراف الفعل غير المشروع، لذلك فإن القانون الجزائي الذي أخذ بهذه الفكرة، وسع من ذوي المصلحة في إيداع الشكوى إلى غير المتضررين المباشرين، ووكل النيابة العامة بالدفاع عن حق المجتمع من خلال مباشرتها للدعوى العمومية.¹

3- لا يمكن للدعوى -وهي الوسيلة القانونية لحماية الحق-، أن تكون معياراً لقيام المسؤولية السابقة لوجودها أصلاً، فانتفاء الدعوى لسبب من الأسباب لا ينفي قيام المسؤولية التي تبقى نظرية ومعتلة عن إحداث آثارها في غياب الدعوى، ولكنها مع ذلك تبقى موجودة وقائمة لا تسقط أبداً.

ثالثاً: نظرية المخاطر كأساس لمسؤولية موظفي الشركات الأمنية الخاصة : ويتلخص مضمون هذه النظرية في قيام المسؤولية عن الأضرار الناجمة عن الأعمال المشروعة لموظفي الشركات الأمنية الخاصة، أي دون ارتكاب الخطأ، فهي تكفي فقط بركني الضرر والعلاقة السببية.

ولقد ظهرت هذه النظرية في فرنسا في بداية القرن التاسع عشر، إذ نادى بها الفقيهان "لويس جوسران" و"سالي رايموند" بهدف إعفاء ضحايا حوادث العمل من عبء إثبات خطأ صاحب العمل، أما الفقيه "مارسال بلانيول" فيرى أن جوهر هذه النظرية يرتكز أساساً على الارتباط بين المنافع والمضار²، فالفرد مسؤول عن الأضرار التي يسببها عن قيامه بالعمل بنفسه، أو عندما يستعمل الآخرين، لذلك فنظرية المخاطر تعتبر الأساس الوحيد لقيام المسؤولية عن فعل الغير، أو مسؤولية المتبوع عن فعل التابع، هذه المسؤولية التي تجد مكانها واسعاً في دراسة المسؤولية المرتبطة بنشاطات الشركات الأمنية الخاصة سواء بالنسبة لمسؤولية الشركة عن أفعال موظفيها، أو مسؤولية موظفي الشركة عن الأضرار التي قد تسببها كلاب الحراسة

¹ محمد حزيط، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، دار هوم، الجزائر، الطبعة التاسعة، 2014، ص 13.

² ويقابلها في التشريع الإسلامي القاعدة الأصولية المشهورة: "الغرم بالغنم".

التابعة لهم أثناء أداء مهامهم، ومن ثمة إمكانية قيام مسؤولية الشركة الأمنية الخاصة عن هذه الأضرار، وبالنظر إلى المحددات التي اعتمدها الفقيه "سافاتي" في تحديد المسؤولية على أساس نظرية المخاطر والتمثلة في:

- 1- لكل ضرر مسؤول، أي أن لكل خطر يجب أن يوجد ضامن؛
 - 2- يجب أن يستقر العبء النهائي للتعويض على الجماعة، وذلك بتأمين الدولة¹ رعاياها ضد الأخطار التي لا تستطيع دفعها عنهم؛²
- وبما أن دراستنا تبحث في مجال ضيق عن مسؤولية موظفي الشركات الأمنية الخاصة، وليست مسؤولية الشركات ذاتها، فإننا نرى قيام هذه المسؤولية لا تقوم على موظف الشركة الأمنية الخاصة، إلا بتوفر شرطين أساسيين هما:

- 1- تحقق صفة الخطورة في العمل المشروع للشركة الأمنية الخاصة؛
- 2- أن يكون موظف الشركة الأمنية الخاصة خلال أداءه للعمل المشروع، خارجا عن السلطة السلمية لرؤسائه، أي أنه مخالف لأوامرهم ومجانب لإرادتهم، مما يوقعه تحت طائلة المسؤولية الشخصية.³

الفرع الثاني: أنواع مسؤولية موظفي الشركات الأمنية الخاصة

إن المركز القانوني لموظفي الشركات الأمنية الخاصة، إضافة إلى طبيعة عملهم وحساسية المهام الموكلة إليهم، إضافة إلى البيئة المحيطة بهذا العمل، والأخطار المحيطة به، كل ذلك يجعل تصرفاتهم ونشاطاتهم في هذه الشركات -دونا عن باقي الفئات العمالية- عرضة

¹ - إن هذا الطرح لا ينفي المسؤولية عن الشركة الأمنية الخاصة ولا عن موظفيها عن الأخطار الناجمة عن نشاطاتها، وإنما يقضي برجوع الدولة على الشركة ورجوع هذه الأخيرة على موظفيها -إذا اقتضى الأمر ذلك- لضمان التعويض عن الضرر الناجم عن المخاطر المترتبة على نشاطات هذه الشركات.

² - بسمينة بجقلال وفهيمية بن بناي، المسؤولية الإدارية على أساس المخاطر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2014، ص ص 9-11.

³ - وإن كان من الصعب توفر هذا الشرط في الواقع العملي نظرا لتلازم انتفاء السلطة السلمية مع كون العمل غير المشروع غالبا، إلا أنه يبقى غير مستحيل، خاصة مع استقلال مشروعية فعل موظف الشركة الذي يبقى خاضعا لمقاييس النظام القانوني للدولة، وبين السلطة السلمية التي مصدرها عقد العمل المبرم بين الشركة وموظفيها.

لقيام أنواع مختلفة من المسؤولية، تخضع كل منها لأنظمة قانونية مختلفة، ولوسائل وإجراءات وشكليات مختلفة لإثارته وحماية الحق المنتهك والمتسبب في قيامها، لذلك سنتعرض لهذه الأنواع فيما يلي:

أولاً: المسؤولية التأديبية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة: وهي تلك المسؤولية الناجمة عن المركز القانوني لموظفي الشركات الأمنية الخاصة في ظل خضوعهم لأنظمة قوانين العمل، فالمسؤولية التأديبية في هذا الإطار هي تلك المسؤولية الناجمة عن إخلال موظفي الشركات الأمنية الخاصة بواجباتهم المهنية المنوطة بهم في إطار أنظمة العمل المقررة بموجب قوانين العمل وعقود العمل المبرمة سواء أدت أو لم تؤدي هذه المخالفة لحدوث الضرر، وما ينجر عن ذلك من عقوبات توقع على العامل وفق إجراءات قانونية خاصة كفيلة من جهة بالحفاظ على حقوق الشركة والسير الحسن للعمل، ومن جهة أخرى تمنع تعسفها من خلال ضمان حق العمال في الطعن في قرارات لجان التأديب على اختلاف درجاتها وصولاً إلى رقابة الجهات القضائية الخاصة بالفصل في قضايا العمّال على السلطة التأديبية لرب العمل وهذه اللجان، وكذلك من خلال نظام التدرج في المخالفات وما يقابلها من تدرج العقوبات، مما يسمح بوجود تناسب معقول بين خطورة المخالفة المرتكبة وبين شدة العقوبة المسلطة، بالإضافة إلى التشكيلة المختلطة للجان التأديب من قبل ممثلي إدارة الشركة وبين عمالها، وما يضيف ذلك على هذه اللجان من المصادقية والشفافية اللازمتين.¹

ثانياً: المسؤولية المدنية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة: انطلاقاً من المعنى التقليدي للمسؤولية المدنية القائم بالأساس على الحفاظ على المصالح الخاصة للأشخاص، من خلال جبر الضرر عند وقوعه من طرف من تسبب فيه باعتبار توفر الثابتان الأساسيان: الضرر والعلاقة السببية،² سواء كان ذلك بمقتضى المساس بالالتزامات التعاقدية وما ينجر عنها من مسؤولية عقديّة، أو بمقتضى المساس بالالتزامات القانونية وما ينتج عنها من مسؤولية

¹ - همام محمد محمود زهران، مرجع سابق، ص 330-336.

² - محمد محفوظ، النظرية العامة للإلتزام المسؤولية المدنيّة، الجزء الثاني، دار الأطرش، تونس، بدون سنة طبع، 2012، ص 19-31.

تقصيرية، وإن كان يصعب في الواقع العملي الفصل بين المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية نظرا لاشتراكهما غالبا في حدوث الضرر واستحقاق جبره،¹ وبالقياس على طبيعة نشاط موظفي الشركات الأمنية الخاصة، نجد تكريس هذا النوع من المسؤولية بشقيه من خلال ما يلي:

1- المسؤولية العقدية: ويتجلى في المساس ببنود عقد العمل التي تحمل طابع الالتزامات المدنية، كالتزام الموظف تجاه الشركة الأمنية الخاصة بإصلاح الأضرار التي تلحق بوسائل العمل كأجهزة الاتصال، وكاميرات المراقبة وأجهزة التحسس والاستشعار التي في عهده، بسبب الإهمال واللامبالاة في المحافظة عليها.

2- المسؤولية التقصيرية: وذلك من خلال مخالفة موظف الشركة الأمنية الخاصة للالتزامات القانونية التي يخضع لها سواء كان مصدرها القوانين الخاصة بتنظيم نشاطات الشركات الأمنية الخاصة، أو القواعد العامة الواردة في باقي القوانين كالقانون المدني وقانون العقوبات، من ذلك مسؤولية موظف الشركة الأمنية الخاصة في حال إتلاف ممتلكات الغير، وتسببه في أضرار جسمية أو نفسية لهم بمناسبة أداءه مهامه.

ومن الجدير بالإشارة هنا، أنه لا يمكن الحديث عن مسؤولية موظفي الشركات الأمنية الخاصة دون التعرّيج على مبدأ مسؤولية الرؤساء عن أفعال مرؤوسيه المرتبطة بأداء وظيفتهم الأمنية في مهامهم الميدانية، هذه المسؤولية التي تتكسر في بيئة عمل هذه الشركات نظرا لما تتسم به من نظام داخلي شبه عسكري، يخضع المرؤوس فيه لعلاقة تبعية صارمة وجامدة لرئيسه في نظام سلمي محكم سواء من ناحية الرقابة، أو من ناحية التوجيه والإشراف، مما يجعلنا أمام تفعيل نظرية متأصلة في الفقه والتشريع المقارنين وهي نظرية "مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه"، هذه النظرية التي تنقل المسؤولية المدنية تصاعديا في النظام الهرمي للشركة الأمنية الخاصة، بل وقد تحيل المسؤولية أحيانا على عاتق العميل في حال توفر شروطها

¹ - عبد القادر العرعاري، مصادر الالتزام الكتاب الثاني المسؤولية المدنية، دار الأمان، الرباط، المغرب، الطبعة الثالثة، 2011، ص ص 10-14.

وانتفاء موانعها المقررة بموجب العقد والقانون.¹

ثالثا: المسؤولية الجزائية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة: والمسؤولية الجزائية في هذا

المقام هي التزام موظف الشركة الأمنية الخاصة بتحمل الآثار القانونية المترتبة على قيامه بفعل يجرمه القانون، أي أنها تلك العلاقة التي تنشأ بين موظف الشركة الأمنية الخاصة والدولة، والذي يخضع بموجبها الموظف للسلطة العامة بالإجابة عن فعله المخالف للقاعدة القانونية، بالخضوع لرد الفعل المترتب عن هذه المخالفة، في صورة عقوبة أو تدبيرٍ أمني يفرضه القانون، في ظل توفر قواعد هذه المسؤولية المتمثلة في قيام أركان الجريمة الشرعي، مادي، والمعنوي، إضافة إلى توافر الأهلية اللازمة لتحمل هذه المسؤولية، وكذلك انتفاء موانعها.² وبالنظر إلى خصوصيات العمل في الشركات الأمنية الخاصة يمكن استخلاص ثلاثة فئات من الأفعال التي تثار بشأنها المسؤولية الجزائية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة، والتي تطرقت لها النصوص القانونية الخاصة بتنظيم هذه الشركات أو إحالتها خاصة في مجال العقاب إلى قوانين العقوبات، وتتمثل هذه الفئات من المخالفات في:

1- المخالفات المتعلقة باكتساب المركز القانوني لموظف الشركة الأمنية الخاصة: ونذكر منها ممارسة النشاطات الأمنية الخاصة من دون ترخيص، أو استعمال وسائل غير مشروعة للحصول على الترخيص³...

¹ - ربيع ناجح راجح أبو حسن، مسؤولية المتبوع عن فعل تابعة في مشروع القانون المدني الفلسطيني دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين، 2008، ص 71.

² - معتز حمدالله أبو سويلم، المسؤولية الجزائية عن الجرائم المحتملة، المسؤولية الجزائية عن الجرائم المحتملة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014، ص 14-15.

³ - المادة 13، مرسوم تشريعي رقم 16/93، المتضمن قانون تحديد شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها الجزائري.

- المادة 12، القانون رقم 86/15، المتضمن قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري.

- المادة 25، القانون رقم 52/17، المتضمن قانون الشركات الأمنية الخاصة العراقي.

-Article R622-16, code de la sécurité intérieure français.

2- المخالفات المتعلقة بوسائل عمل موظفي الشركات الأمنية الخاصة: والتي نذكر منها استعمال الأسلحة النارية بغير رخصة¹، أو الاستعمال غير المشروع للأسلحة النارية، أو الجرح أو القتل الخطأ أو العمد، الاستعمال غير المشروع لوسائل التصوير والاستشعار والتعدي على الحياة الخاصة للأشخاص...

3- المخالفات المتعلقة بالإطار الزمني والمكاني لمزاولة النشاطات الأمنية الخاصة: ومن ذلك مزاولة النشاطات الأمنية الخاصة خارج الأماكن المخصصة أو في الطريق العمومي، أو المشاركة في قمع الاحتجاجات العمالية وممارسة الرقابة على حرية الرأي والتعبير.²

المطلب الثاني: الدعاوى الناجمة عن قيام مسؤولية موظف الشركات الأمنية الخاصة

بالرغم من أن المسؤولية تمثل الأساس النظري لإقامة العدل واسترداد الحقوق من منتهكيها، سواء لفائدة الأفراد أو الجماعات، إلا أن هذه المسؤولية من غير وجود وسيلة قانونية إجرائية وعملية تبقى مجرد نظريات فلسفية، ومفاهيم هلامية لا وجود لها في الحياة العملية، إذ لا بد للحق من وسيلة تحميه وتعمل على استرداده وردع وقمع من تعدى عليه من غير وجه حق، وتتضمن هذه الوسيلة بالأساس في الدعوى القضائية باعتبارها حق الشخص في اللجوء إلى القاضي للمطالبة باستيفاء حق أو حرية من حقوقه وحرياته المشروعة عند المساس بها، لذلك وحفاظا عليها يقر الفقهاء للدعوى بأنواعها خصائص مشتركة تتمثل في كونها سلطة قانونية، وهي في ذات الوقت حق ومكنة ينتقي عن صاحبها صفة الوجوب والإلزام، إضافة إلى كونها وسيلة تقبل الإنقضاء بالتقادم في حال عدم مباشرتها في آجالها القانونية التي لا تقبل

¹ - المادة 32، الأمر رقم 06/97، المتضمن القانون المتعلق بالعتاد الحربي والأسلحة والذخيرة الجزائري.

- المادة 26، القانون 394/54، المتضمن قانون الأسلحة والذخائر المصري.

- المادة 24، القانون 51/17، المتضمن قانون الأسلحة العراقي.

- Article L317-3-1, code de sécurité interieur français.

² - المادة 06، مرسوم تشريعي رقم 16/93، المتضمن قانون تحديد شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها الجزائري.

- المادة 05، القانون رقم 86/15، المتضمن قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري.

- Article L617-11, code de sécurité interieur français.

التعديل، والدعوى وسيلة قانونية قابلة للانتقال إلى الخُلفِ سواء كان عامًا أو خاصًا متى انتقل الحق المعتدى عليه إلى هذا الخُلفِ.

لذلك سننظر في هذا المطلب إلى نوعي الدعاوى التي تنبثق عن قيام مسؤولية موظفي الشركات الأمنية الخاصة المدنية والجزائية، وذلك كما يلي:

الفرع الأول: دعوى المسؤولية المدنية على موظف الشركات الأمنية الخاصة

الدعوى المدنية من حيث كونها الوسيلة المشروعة التي تعبّر عن رغبة المتضرر صاحب الصفة والمصلحة في الدفاع عن حقه المعتدى عليه، تبدأ بإيداع عريضة افتتاح الدعوى أو الإيداع المدني المصحوب بالشكوى في حال تحريك الدعوى العمومية، ومن ثمة تكليف الخصم -وهو موظف الشركة الأمنية الخاصة في هذه الحالة- بالحضور في الزمان والمكان المحددين،¹ وللدعوى المدنية عناصر حددتها النظرية العامة للدعوى، سنحاول التطرق إليها بتكليفها ومقتضيات الدراسة، وذلك كما يلي:

أولاً: أطراف الدعوى: إن المستقر في دعوى المسؤولية المدنية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة، أن المدعى عليه هو موظف الشركة الأمنية الخاصة الذي ثارت في حقه هذه المسؤولية، أما المدعي فهو كل من تعرض لضرر تسبب فيه هذا الموظف²، لذلك نستنتجهم من خلال استقراء طبيعة الأضرار التي قد تتسبب فيها هذه الشريحة من الأعوان وهم على التوالي:

- 1- الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة التابعة لها: والتي قد تتأسس كطرف مدني في حال الإضرار بأي مصلحة عامة، كالممتلكات العمومية وغيرها...؛
- 2- الأشخاص الطبيعية والمعنوية الخاصة من المتعاقدين أو من الغير: في حال الإضرار بمصالحها، كالأضرار الجسدية والمعنوية، أو الأضرار التي قد تلحق بأملكها الخاصة...؛

¹ عبد الرحمان بربارة، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادية، الجزائري، 2011، ص 38.

² محمد صبري سعدي، شرح القانون المدني الجزائري مصادر الالتزام- الواقعة القانونية، مرجع سابق، ص 128-130.

3- الشركة الأمنية الخاصة (رب العمل): وذلك إما بالعودة على الموظف بمناسبة الأضرار التي سببها للغير، أو عند مساسه مباشرة بمصالحها، وفي هذه الحالة تتلزم المسؤولية التأديبية مع المسؤولية المدنية.

ثانيا: سبب الدعوى: ويقصد به المصلحة المشروعة للمدعي، والتي قامت مسؤولية موظف الشركة الأمنية الخاصة عند مساسه بها، أي أنه الحق المعتدى عليه والضرر الذي أصاب المضرور، كالحق في السلامة البدنية والنفسية عند الاعتداء البدني أو المعنوي أو الحق في الملكية عند الاعتداء المادي على الممتلكات.¹

ثالثا: محل الدعوى: وهو الهدف الذي يرمى إليه المدعي من خلال رفع دعواه المدنية على موظف الشركة الأمنية الخاصة، والأغراض كثيرة ومتنوعة في النظرية العامة للدعوى المدنية، إلا أنها تنحصر في دعوى المسؤولية المدنية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة في التعويض، هذا الأخير الذي قد يكون عينيا بإعادة الحالة على ما كانت عليها قبل الاعتداء وهو نادر في حالتنا هذه التي يغلب عليها التعويض بالمقابل عن طريق النقد، بإلزام موظف الشركة الأمنية الخاصة الذي قامت على عاتقه هذه المسؤولية المدنية أن يدفع مقابلا نقديا لقاء الضرر المباشر والمحقق الذي أنتجه الاعتداء على حق أو حرية للآخرين.²

الفرع الثاني: دعوى المسؤولية الجزائية على موظف الشركات الأمنية الخاصة

إذا كان أساس وجود الدعوى المدنية هو الضرر الذي ارتكبه موظف الشركة الأمنية الخاصة، فإن أساس نشوء الدعوى العمومية هو قيام مسؤوليته الجزائية أي مخالفته للتشريع الجزائي بمفهومه الواسع، أي كل النصوص الجزائية مهما كان مصدرها وموضعها في مختلف القوانين سواء القوانين الخاصة بتنظيم نشاط موظفي الشركات الأمنية الخاصة، أو نصوص قانون العقوبات.³

¹ - محمد صبري سعدي، شرح القانون المدني الجزائري مصادر الالتزام - الواقعة القانونية، مرجع سابق، ص 133.

² - نفس المرجع، ص ص 155-158.

³ - محمد حزيط، مرجع سابق، ص ص 12-13.

أولاً: تحريك الدعوى العمومية ضد موظفي الشركات الأمنية الخاصة: حيث تحرك أمام جهات القضاء الجزائي المختص دعاوى تهدف بالأساس إلى توقيع العقاب المقرر قانوناً للجرم الموصوف قانوناً كذلك وفق ما يسمى مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات المنصوص عليه في جل قوانين العقوبات المقارنة المعاصرة، وفي هذا الصدد تبرز قاعدة عامة واستثناء وارد على هذه القاعدة في مجال تحريك هذه الدعوة ومباشرتها، وذلك كما يلي:

1- دور النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية ضد موظفي الشركات الأمنية الخاصة:
إن القاعدة العامة في تحريك الدعوى العمومية في كل قوانين الإجراءات الجزائية المقارنة¹ هي إسنادها إلى النيابة العامة باعتبارها تضطلع بسلطة الإدعاء العام للحفاظ على حقوق المجتمع ومعاينة المجرمين، وكذلك تتمتع النيابة العامة بحرية ملائمة تحريك الدعوى العمومية أو حفظ أوراقها.²

ولقد استثنى المشرع الجزائري جرائم لا يمكن للنسبة العامة تحريك الدعوى فيها إلا بعد تقديم شكوى من المتضرر أو المجني عليه، وهي إحدى عشر جريمة، لا تشمل دراستنا منها إلا ثلاثة وهي:

- مخالفة الجروح الخطأ؛

- جنایات وجنح متعدي تموين الجيش: وذلك خلال وظيفة الدعم اللوجستي التي قد تضطلع بها الشركات الأمنية الخاصة المتعاقدة مع وزارة الدفاع الوطني؛

- جريمة الغش الضريبي المنصوص والمعاقب عليها في التشريع الضريبي: والتي كثيراً ما يلاحق بها كبار موظفي ومسؤولي الشركات الأمنية الخاصة.³

¹ - ومن ذلك قانون الإجراءات الجزائية الجزائري وقانون الإجراءات الجزائية الفرنسي.

- المادة 01/01، الأمر رقم 155/66، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 48، المؤرخة في 10 جوان 1966، المعدل والمتمم.

- Article 01, code de procédure pénale. <https://www.legifrance.gov.fr>

² - مفيدة قراني، حقوق المجني عليه في الدعوى العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منثوري قسنطينة، السنة الجامعية 2008/2009، ص 3-4.

³ - محمد حزيط، مرجع سابق، ص 19-20.

2- دور المجني عليه في تحريك الدعوى العمومية ضد موظفي الشركات الأمنية الخاصة: وتعتبر الشكوى المصحوبة بادعاء مدني المقدمة من قبل المجني عليه للسلطات القضائية أمام قاضي التحقيق وسيلة استثنائية أقرتها قوانين الإجراءات الجزائية المقارنة¹، حيث يمكن للمتضرر اللجوء إليها في تحريك الدعوى العمومية ضد موظفي الشركات الأمنية الخاصة.² وبالنظر إلى طبيعة نشاط موظفي الشركات الأمنية الخاصة، فقد يتمثل المجني عليهم

المتضررين من جرائم موظفي الشركات الأمنية الخاصة في:

1- الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة : حيث يحرر الشكوى في هذه الحالة الرئيس أو الممثل القانوني للشخص المعنوي العام.

2- الأشخاص الطبيعية والمعنوية الخاصة المتعاقدة أو من الغير: كجرائم السرقة أو الاعتداء اللفظي أو الجسدي، أو المساس بحرمة الحياة الخاصة...، ويقوم بإيداع الشكوى في حال الأشخاص المعنوية مسؤول الهيئة أو ممثلها القانوني.

3- الشركة الأمنية الخاصة (رب العمل): كجرائم السرقة أو خيانة الأمانة، ويقوم بإيداع الشكوى رئيس الشركة أو ممثلها القانوني.

¹ - المادة 01/01 والمادة 72، الأمر رقم 155/66، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، المعدل والمتمم. -Article 01/02 et Article 10-2, code de procédure pénale français.

² - فطيمة عباد، سلطة النيابة العامة في التصرف في الدعوى العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، الجزائر، السنة الجامعية 2015/2016، ص 12.

الخلاصة

وفي نهاية دراستنا هذه التي تناولنا فيها مختلف المقاربات سواء التي تبناها القانون والفقهاء الدوليين، أو تلك التي تبنتها مختلف التشريعات الوطنية المقارنة حول موظفي الشركات الأمنية الخاصة، سواء التشريعات التي كانت متساهلة مع نشاط الشركات الأمنية الخاصة فسمحت بتصديرها واستيرادها، أو التشريعات التي كانت أكثر انغلاقاً في مجال الخدمات الأمنية الخاصة، حيث لم تسمح بتصديرها ولا باستيرادها، إضافة إلى مختلف الخصوصيات التي ميزت نشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة عن غيرها من الوظائف، والتي تتجلى في أوضح صورها عند كلامنا عن الأنظمة القانونية المقارنة للتسليح في هذه الشركات، واقتحام مجال استعمال القوة المشروعة الذي كان احتكاراً حصرياً على الأعوان النظاميين من قوات الشرطة والدرك والجيش.

فبالإضافة إلى العوامل والأسباب التي ساهمت في شرعنة ظاهرة الشركات الأمنية الخاصة التي تمثل الوجه الآخر لظاهرة الارتزاق المجرمة في كل القوانين والتشريعات المعاصرة، فإن خطورة الوسائل المستخدمة من قبل موظفي الشركات الأمنية الخاصة، والبيئة الخطرة التي يمارسون فيها أعمالهم، من أهم الأسباب التي جعلت من دراسة علاقات هذه الفئة بباقي المتدخلين في العملية الأمنية، إضافة إلى مسؤوليات هؤلاء الموظفين عن الانتهاكات التي قد يرتكبونها أو بمناسبة الأخطار التي قد يسببونها للآخرين من أهم المسائل التي يجب إثارتها بحثاً عن إيضاحات للغموض الذي يظل السمة الغالبة للمركز القانوني لموظفي الشركات الأمنية الخاصة، سواء على مستوى القانون الدولي، أو القوانين الوطنية، كل ذلك طرح الكثير من المسائل التي حاولنا التطرق إليها سعياً منا للإجابة على إشكاليتنا المحورية حول تقييم قدرة المشرع الجزائري على تنظيم نشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة، مقارنة بالقانون الدولي المعاصر والقوانين الوطنية المقارنة.

فأول المسائل شداً للإنتباه عند دراستنا لهذا الموضوع هو ذلك التساهل الذي يبديه المجتمع الدولي تجاه نشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاص بالرغم من تسببها في كثير من

المآسي ومعاناة وإطالة أمد الصراعات في المناطق التي تم استعمالهم فيها، ومشاركتهم في كثير من عمليات نهب الثروات ومقدرات الشعوب الفقيرة وإشعال الحروب الأهلية، ويتجلى هذا التساهل بوضوح في عدم قدرة المجتمع الدولي من إقرار أنظمة ملزمة في تنظيم نشاطاتها وإخضاع عمالها لقواعد واضحة للمسؤولية، مما يزيدنا يقينا أن المصالح السياسية والاقتصادية للدول الكبرى، ولعائلات مهيمنة بعينها لا يزال المحرك الأساسي لعجلة القانون الدولي، مما يرسخ الاعتقاد السائد أن القانون الدولي يمثل قانون القوة ولا يجسد قوة القانون.

لقد أدت ضبابية الرؤية الدولية في مجال تنظيم نشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة إلى تعدد مقاربات الدول، وتباين وجهات نظرها حول هذه الظاهرة، بين دول عدت موظفي الشركات الأمنية الخاصة بدائل مشروعة لقواتها النظامية من جيش وشرطة كالولايات المتحدة الأمريكية التي ذهبت بعيدا إلى حد إقرار قوانين تضمن الحصانة لهؤلاء الموظفين والحيلولة دون تحميلهم المسؤولية على الجرائم المرتكبة خارج أراضيها، بما لا يسمح بخضوعهم للمحاكمة عن انتهاكاتهم التي اقترفوها عند تعاقد هذه الشركات مع البنتاغون خلال الحرب على العراق وأفغانستان، ودول أخرى بالرغم من إقرارها وشرعنتها لنشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة إلا أنها بقيت متوجسة من المخاطر التي يمكن أن تصاحب وجود هذه الشركات على أراضيها، ومن هذه الدول الجزائر، التي تبنت مقاربة مضيقة لأقصى الحدود لنشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة، من خلال اشتراط الجنسية الوطنية في التوظيف، إضافة إلى السلامة الجسدية والعقلية والسلوكية، والتي يتم التأكد منها من خلال تحقيق إداري مدقق من قبل السلطات المختصة.

أما المسألة الثانية فبالرغم من أن الجزائر كانت أول الدول العربية إقرارا لنشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة، إلا أن النص القانوني الصادر في هذا الصدد يحوى الكثير من العيوب، كان أولها الإطار التشريعي الذي صدر فيه وهو "مرسوم تشريعي"، هذا الإطار الشكلي الذي لا وجود له في الهرم القانوني الجزائري، والذي عبر على حقيقة الدوافع التي أدت إلى إقرار هذا القانون في ظل أزمة شرعية وأمنية خانقة، إضافة إلى الاقتضاب الشديد الذي

اعترى هذا النص، وكذلك فقد اتسمت بعض موادّه بكثير من الغموض واللبس مما ينافي مبادئ الأمن القانوني الذي أصبح من المتطلبات الضرورية في التشريعات الحديثة لاسيما خلال سنّ قوانين تمس مجالات خطيرة تتعلق بأهم عناصر النظام العام وهو الأمن العام، كتنظيم الشركات الأمنية الخاصة، وما قد ينجر عن ذلك من عدم القدرة على ضبط الظاهرة، وضمان قواعد سليمة للمسؤولية والجزاء.

لقد كان المرسوم التشريعي الجزائري يعبر عن قانون ظرفي حاول تقييد وجود هذه الشركات ونشاطاتها في تعويض النقص الأمني في بعض المجالات المحددة في أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة، وتأمين نقلها، وذلك بسبب الأزمة المالية والأمنية التي عصفت بالبلاد في بداية تسعينيات القرن الماضي، ويمكن أن نستنتج ذلك من تسميته بالمرسوم التشريعي المتعلق بتحديد شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها ، ولكن بالرغم من تطور نشاطات هذه الشركات وتنوعها، لم يشهد هذا القانون أي تعديل منذ إقراره سنة 1993.

أما المسألة الأخيرة فهي أنه بالإضافة إلى خلو القانون الجزائري من أنظمة خاصة بالتوظيف، والمنازعات العمالية، وقواعد المسؤولية... في الشركات الأمنية الخاصة، فقد خلى المرسوم التشريعي المتعلق بتحديد شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها - على غرار القوانين المصرية والعراقية وخلافا للقانون الفرنسي والبريطاني - ، من نصوص تجبر هذه الفئة على احترام قواعد حقوق الإنسان وتضمن التدريب والتكوين في هذا المجال، كما خلى هذا المرسوم من قواعد قانونية تفرض على مسؤولي هذه الشركات إخضاع موظفيهم إلى التدريبات اللازمة سواء على الاستعمال الأمثل للأسلحة ووسائل القمع المشروعة، أو التدريب على كيفية التعامل مع المواقف الحرجة والخطرة.

إن وجود موظفي الشركات الأمنية الخاصة كوسيلة مكملة في ظل مقاربة أمنية متكاملة تأخذ في عين الاعتبار متطلبات النظام العام والحفاظ على حقوق الأفراد وسيادة الدولة يحتاج الكثير من الإصلاحات على المستويات التشريعية والتنظيمية والإجرائية، والتي نجملها من خلال هذه الدراسة في ما يلي:

1- في ظل غياب واضح لأطر قانونية دولية يمكن أن تكون مرجعًا لتنظيم نشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة في الجزائر، كما أن قدم قوانين العمل الجزائرية، وأسبقيتها على ظهور الكثير من النشاطات الاقتصادية المعاصرة، جعل منها في كثير من الأحيان تقف عاجزة عن مسايرة الأمور وتنظيم الكثير من المسائل المتعلقة بهذه النشاطات من بينها نشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة، مما يجعل تحيين هذه القوانين ضرورة ملحة لمواكبة ظهور هذه النشاطات الاقتصادية الجديدة، ضف إلى ذلك عدم قدرة المرسوم التشريعي 16/93 على تقديم الإطار القانوني المتكامل لتنظيم هذه الشركات لا من الناحية الشكلية ولا الموضوعية، من أجل ذلك تبرز الحاجة ملحة لإصدار تشريع جديد خاص يشكل إطارا قانونيا متكاملًا لتنظيم هذه الشركات وموظفيها، وذلك بالإستعانة بالخبرة الميدانية المتراكمة لمدة فاقت الربع قرن من نشاط هذه الشركات في الجزائر، إضافة إلى الخبرة القانونية الأجنبية التي يمكن الإستفادة منها من القوانين الوطنية المقارنة ولا سيما القوانين الأنجلوسكسونية المتطورة في هذا المجال، إضافة إلى الصكوك الدولية، والتوجيهات والممارسات المعتمدة من قبل الأمم المتحدة عند تعاقدها مع هذه الشركات والتوصيات الصادرة عن فرق عملها المعنية بتنظيم عمل موظفي الشركات الأمنية الخاصة.

2- إن وجود مدونة وطنية لسلوك موظفي الشركات الأمنية الخاصة، بالإضافة إلى وجود مجلس وطني للشركات الأمنية الخاصة كمنظمة مهنية، وفي نفس الوقت جهة استشارية في المجال، يشكل إضافة نوعية على طريق تطوير ما أصبح يعرف عالميا بالصناعات الأمنية، وضمانة هامة لمسايرة تطور هذا القطاع الحساس في ظل احترام القوانين المرعية، والسلوكيات السليمة، على غرار ما هو معمول به في بعض النشاطات المهنية الأخرى في الجزائر، وكذلك كما هو معمول به في بعض الدول الأنجلوسكسونية، كبريطانيا التي أصدرت الورقة الخضراء وما شملته من تنظيم لنشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة، وكذلك ما تضمنته مدونة السلوك الدولية.

3- إنّ موظفي الشركات الأمنية الخاصة قد يشكلون في ظل الأطر المنضبطة بالقواعد الدستورية والقانونية الجزائرية، وفي ظل احترام قواعد القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان وباقي الاتفاقيات الدولية ذات الشأن، البديل الميداني الأنسب للقوات النظامية في الدفاع على مصالح الدولة الجزائرية خارج التراب الوطني، ولا سيما حماية البعثات الدبلوماسية والشركات الوطنية الاقتصادية في المناطق المتوترة والخطرة.

4- لقد حرص المشرع الجزائري على ترك هامش كبير من السلطة التقديرية للسلطة التنفيذية في مجال التراخيص في نشاطات موظفي الشركات الأمنية الخاصة، على اعتبار أنها الأقدر على تقييم ما يخدم متطلبات الأمن العام، ويظهر ذلك من خلال التنظيمات الخاصة التي أحال إليها المرسوم التنفيذي 96/98، في مجال ترخيص الأسلحة لموظفي الشركات الأمنية الخاصة، إلا أن عدم صدور هذه اللوائح يجعل تنظيم أهم المسائل وأكثرها خطورة في نشاطات الشركات الأمنية الخاصة أمرا صعبا وغير منضبط، وخارجا عن رقابة القضاء الإداري لغياب النصوص القانونية الملزمة والمقتدة، واستمرار المعالجة الفردية للتراخيص دون وجود سند قانوني مرجعي يمكن الرجوع إليه، وهذا الأمر الذي تقاده المشرع في الدول الغربية عموما، وخاصة المشرع الفرنسي في قانون الأمن الداخلي، من خلال تنظيمه لهذه المسائل بشكل مفصل وجزئي، لا يدع للإدارة فيه مجالاً واسعاً يمكن لها من خلاله التعسف في تنظيم منح تراخيص حيازة وحمل الأسلحة من قبل موظفي الشركات الأمنية الخاصة، بطريقة تكفل الرقابة الصارمة من قبل القضاء الإداري.

قائمة المصادر المراجع

أولاً: قائمة المصادر:

1- الدساتير الجزائرية:

أ- دستور 1989:

- المرسوم الرئاسي رقم 18/89، المؤرخ في 28 فيفري 1989، المتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 09، الصادرة في 01 مارس 1989.

ب- دستور 1996 المعدل والمتمم:

- قانون 01/16، المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة في 07 مارس 2016.

2- النصوص والوثائق الدولية:

- البروتوكولات الإضافية إلى اتفاقيات جنيف المؤرخة في 12 آب/ أغسطس 1949.
- وثيقة الأمم المتحدة A/RES/44/25 بتاريخ 17 نوفمبر 1989.
- وثيقة الأمم المتحدة A/63/467-S/2008/636 بتاريخ 06 أكتوبر 2008.
- وثيقة الأمم المتحدة A/HRC/W.10/1/2 بتاريخ 13 ماي 2011.
- وثيقة الأمم المتحدة UNODC/CCPJ/EG.5/2011/CPR.1 بتاريخ 24 أوت 2011.
- وثيقة الأمم المتحدة A/67/63-S/2012/76 بتاريخ 16 فيفري 2012.
- وثيقة الأمم المتحدة A/HRC/21/43 بتاريخ 02 جويلية 2012.

3- النصوص القانونية الجزائرية:

- الأمر رقم 155/66، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 48، المؤرخة في 10 جوان 1966، المعدل والمتمم.
- الأمر 156/66، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 49، المؤرخة في 11 جوان 1966، المعدل والمتمم.

- الأمر رقم 58/75، المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 78، المؤرخة في 30/09/1975، المعدل والمتمم.
- الأمر رقم 59/75، المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون التجاري الجزائري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 101، المؤرخة في 19/12/1975، المعدل والمتمم.
- قانون رقم 02/90، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.
- قانون رقم 04/90، المؤرخ في 06 نوفمبر 1990، المتضمن القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، المؤرخة في 07 نوفمبر 1990.
- القانون 11/90، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن قانون علاقات العمل الجزائري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، المؤرخة في 27 أبريل 1990.
- مداولة المجلس الأعلى للدولة، رقم 02/92، المؤرخة في 14 أبريل 1992، المتعلقة بالمراسيم ذات الطابع التشريعي، الصادرة في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، المؤرخة في 15 أبريل 1992.
- مرسوم تشريعي رقم 16/93، المؤرخ في 04 ديسمبر 1993، المتضمن قانون تحدي شروط ممارسة أعمال حراسة الأموال والمواد الحساسة ونقلها الجزائري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 80، المؤرخة في 05 ديسمبر 1993.
- الأمر رقم 06/97، المؤرخ في 21 جانفي 1997، المتضمن القانون المتعلق بالعتاد الحربي والأسلحة والذخيرة الجزائري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، المؤرخة في 22 جانفي 1997.

- القانون 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.
- القانون 23/06، المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المتضمن تعديل قانون العقوبات، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 84، المؤرخة في 24 ديسمبر 2006.
- مرسوم رئاسي رقم 276/15، المؤرخ في 16 سبتمبر 2015، المتضمن قانون تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 50، المؤرخة في 20 سبتمبر 2015.
- مرسوم تنفيذي رقم 96/98، المؤرخ في 18 مارس 1998، المتضمن تحديد كفاءات تطبيق الأمر 06/97 المتضمن القانون المتعلق بالعتاد الحربي والأسلحة والذخيرة الجزائري، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، المؤرخة في 25 مارس 1998.
- قرار وزاري مشترك لوزارة الدفاع الوطني ووزارة الداخلية والجماعات المحليّة والبيئة والإصلاح الإداري، المؤرخ في 22 مارس 1997، المتعلق بتحديد المعايير المشتركة لتخزين الأسلحة وقطع الأسلحة والذخائر من طرف شركات الحراسة ونقل الأموال والمواد الحساسة، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 55، المؤرخة في 22 أوت 1997.
- قرار وزاري مشترك لوزارة الدفاع الوطني ووزارة الصحة والسكان، المؤرخ في 06 جانفي 2001، المتضمن تحديد قائمة الأمراض التي تنتافى مع حيازة وحمل السلاح وكفاءات تسليم الشهادات الطبيّة المتعلقة بها، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، المؤرخة في 04 مارس 2001.
- مقرر وزارة الدفاع الوطني، المؤرخ في 04 جوان 2005، المتضمن المصادقة على بزل مستخدم في شركات الحراسة ونقل الأموال والمواد الحساسة، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشّعبية، العدد 67، المؤرخة في 05 أكتوبر 2005.

2- النصوص القانونية المصرية:

- القانون رقم 131/48، المؤرخ في 16/07/1948، المتضمن القانون المدني المصري، الصادر في جريدة الوقائع المصرية، العدد 108 مكرر (أ)، المؤرخة في 29/07/1948، المعدل والمتمم.

- القانون 394/54، المؤرخ في 08 جويلية 1954، المتضمن قانون الأسلحة والذخائر المصري، الصادر في جريدة الوقائع للجمهورية المصرية، العدد 53 مكرر (غير اعتيادي)، المؤرخة في 08 جويلية 1954.

- القانون رقم 18/99، المؤرخ في 17 ماي 1999، المتضمن قانون التجارة المصري، الصادر في جريدة الوقائع المصرية، العدد 19 مكرر (أ)، المؤرخة في 17 ماي 1999.

- القانون رقم 86/15، المؤرخ في 07 جويلية 2015، المتضمن قانون شركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري، الصادر في الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، العدد 27 مكرر (د)، المؤرخة في 08 جويلية 2015.

- القانون رقم 81/16، المؤرخ في 01 نوفمبر 2016، المتضمن قانون الخدمة المدنية المصري، الصادر في الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، العدد 43 مكرر (أ)، المؤرخة في 01 نوفمبر 2016.

- قرار وزارة الداخلية رقم 133/16، المؤرخ في 09 جانفي 2016، الصادر في جريدة الوقائع المصرية لجمهورية مصر العربية، العدد 07 (تابع)، المتضمن اللائحة التنفيذية للقانون رقم 86/15 المتعلق بشركات حراسة المنشآت ونقل الأموال المصري، المؤرخة في 10 جانفي 2016.

- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1216/17، المؤرخ في 27 ماي 2017، المتضمن اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81/16. الصادر في الجريدة الرسمية لجمهورية مصر العربية، العدد 21 مكرر، المؤرخة في 27 ماي 2017،

3- النصوص القانونية العراقية:

- قانون 24/60، المؤرخ في 28 جانفي 1960، المتضمن قانون الخدمة المدنية العراقي، الصادر في جريدة الوقائع للجمهورية العراقية، العدد 300، المؤرخة في 06 فيفري 1960، المعدل والمتمم.

- القانون رقم 37/15، المؤرخ في 19 أكتوبر 2015، المتضمن قانون العمل العراقي، الصادر في جريدة الوقائع العراقية، العدد 4386، المؤرخة في 09 نوفمبر 2015.
- القانون 51/17، المؤرخ في 28 جانفي 2017، المتضمن قانون الأسلحة العراقي، الصادر في جريدة الوقائع للجمهورية العراقية، العدد 4439، المؤرخة في 20 مارس 2017.
- القانون رقم 52/17، المؤرخ في 26 جانفي 2017، المتضمن قانون الشركات الأمنية الخاصة العراقي، الصادر في جريدة الوقائع للجمهورية العراقية، العدد 4440، المؤرخة في 27 مارس 2017.

4- النصوص القانونية الفرنسية:

- Loi n° 83/629, du 12 juillet 1983, réglementant les activités privées de surveillance, de gardiennage et de transport de fonds français, publier au journal officiel de la république Française n° 2155, du 13 juillet 1983.
- Loi n° 84/16, du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat français. <https://www.legifrance.gov.fr>
- Loi n° 15/1712, du 22 décembre 2015, portant dématérialisation du journal officiel de le république française, publiée au journal officiel de république française, n° 0297, du 23 décembre 2015.
- Loi n° 16/483, du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires français. <https://www.legifrance.gov.fr>
- Code de la sécurité intérieure français. <https://www.legifrance.gouv.fr>
- Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile français. <https://www.legifrance.gov.fr>
- Code du travail français. <https://www.legifrance.gov.fr>
- Code de la sécurité sociale français. <https://www.legifrance.gov.fr>
- Code du sport français. <https://www.legifrance.gov.fr>
- Code civil français. <https://www.legifrance.gov.fr>
- Code pénal français. <https://www.legifrance.gov.fr>
- Code de procédure pénale français. <https://www.legifrance.gov.fr>

5- النصوص القانونية البريطانية:

- Private military companies : options for regulations, the house of commons. <http://www.fco.gov.uk/resources/en/pdf>
- Activities liable to control under the Act, part 01: activities of security operative, Privet Security Industry Act 2001. http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2001/12/pdfs/ukpga_20010012_en.pdf

6- النصوص القانونية الجنوب أفريقية:

- Private security industry regulation Act N°.57/2002, Government Gazette of Republic of South Africa N°.23051, Vol. 439, 25 January 2002.

ثانيا: قائمة المراجع:

1-المراجع العربية:

أ- الكتب:

- السيد مصطفى أحمد أبو الخي، الشركات العسكرية والأمنية الخاصة دراسة قانونية وسياسية، دار ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008.
- العرعاري عبد القادر، مصادر الالتزام الكتاب الثاني المسؤولية المدنية، دار الأمان، الرباط، المغرب، الطبعة الثالثة، 2011.
- بريارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادي، الجزائري، 2011.
- بوسقيعة أحسن، الوجيز في القانون الجزائري العام، دار هومة، الجزائر، الطبعة الحادية عشر، 2012.
- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2015.
- جيريبي سكاهيل، بلاكووتر أخطر منظمة سرية في العالم، دار المطبوعات للتوزيع والنشر، بيروت، الطبعة الثالثة، 2010.
- خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، الجزائر، 2014.
- حزيط محمد، مذكرات في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، دار هومه، الجزائر، الطبعة التاسعة، 2014.
- حمزة محمود جمال، العمل غير المشروع باعتباره مصدرا للإلتزام القواعد العامة، القواعد الخاصة : دراسة مقارنة بين القانون المدني السوري والقانون المدني الجزائري والقانون المدني الفرنسي، مطبعة الإتحاد، دمشق، سوريا، الطبعة الاولى، 1985.
- ديدان مولود، مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية، دار بلقيس، الجزائر، بدون رقم طبعة، 2007.
- طلعت جياذ لحي الحديدي، المركز القانوني الدولي للشركات متعددة الجنسية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2008.

- عادل عبد الله المسدي، الشركات العسكرية والأمنية الخاصة في ضوء قواعد القانون الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2009.
- قدري عبد الفتاح الشهاوي، موسوعة قانون العمل، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة طبع.
- مازن ليلو راضي، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية في الدانمارك، بدون مكان طبع، 2008.
- مجدي كامل، بلاك ووتر جيوش الظلام المرتزقة الجدد وفن خصخصة الحرب، دار الكتاب العربي، دمشق، الطبعة الأولى، 2008.
- محفوظ محمد، النظرية العامة للإلتزام المسؤولية المدنيّة، الجزء الثاني، دار الأطرش، تونس، بدون سنة طبع، 2012.
- محمد صبري سعدي، شرح القانون المدني الجزائري النظرية العامة للإلتزامات، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، الطبعة الثانية، 2004.
- محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري مصادر الإلتزام- الواقعة القانونيّة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، الطبعة الثانيّة، 2004.
- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001.
- همام محمد محمود زهران، قانون العمل عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2003.
- يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، الرصافة، العراق، 1979.

ب- المقالات:

- بلفرق فريدة، خوصصة الحرب، مجلة العلوم القانونية والسياسية جامعة الوادي، الجزائر، العدد 4 ، 2012.
- زعبي عمّار، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، العدد 10، جانفي 2015.
- عرسان خديجة، الشركات الأمنية الخاصّة في ضوء القانون الدولي الإنساني، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 28، العدد الأول، 2012.

ج- المذكرات، الرسائل والأطروحات:

- الأحسن محمد، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة -دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، السنة الجامعية 2015-2016.
- بجقلال يسمينة وبن بناي فهيمة، المسؤولية الإدارية على أساس المخاطر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2014.
- معتز حمدالله أبو سويلم، المسؤولية الجزائية عن الجرائم المحتملة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014.
- ربيع ناجح راجح أبو حسن، مسؤولية المتبوع عن فعل تابعة في مشروع القانون المدني الفلسطيني دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين، 2008.
- شيباني أحمد، سلطات الضبط الإداري المحلي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص إدارة الجماعات المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، السنة الجامعية 2014/2015.
- عباد فطيمة، سلطة النيابة العامة في التصرف في الدعوى العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، الجزائر، السنة الجامعية 2015/2016.
- عبد الوهاب بن حسن بن صالح آل الشيخ، أحكام حيازة الأسلحة في النظام السعودي دراسة تأصيلية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم العدالة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2010.
- عزاوي عبد الرحمان، الرخص الإدارية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2007.
- عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، السنة الجامعية 2009/2010.
- قراني مفيدة، حقوق المجني عليه في الدعوى العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية 2008/2009.

- مرابط سعاد وسلي قوقو، الطبيعة القانونية لعقود العمل في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، 2015.
- مرغني حيزوم بدر الدين، الوضع القانوني للشركات الأمنية في القانون الدولي المعاصر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015.

2- المراجع باللغات الأجنبية:

A - OUVRAGES

- Jaques Ghestin et Philippe Langlois, Droit du Travail, Sirey, Paris, France, 2ème édition, 1997.
- Maurice Hauriou, Précis de droit administratif et de droit public général, Ancienne Maison L. Larose et Forcel, Paris, Quatrième édition, 1900.

B - ARTICLES:

- Alezini Loxa and Danae Siagkou, Private Security Companies in the EU, Work paper, 2006, LSEU, Vol 03.
- International humanitarian law and the challenges of contemporary armed conflicts, report prepared by the international committee of the red cross, September 2003.
- Mark Button, State Regulation concerning Civilian Private Security Services and their Contribution to Crime Prevention and Community Safety, CRIMINAL JUSTICE HANDBOOK SERIES, United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC), Vienna, 2014.

3- المواقع الإلكترونية:

- <https://www.youtube.com/watch?v=YRdagesC-rg>

فهرس

كلمة شكر

مقدمة

أ- د

05 الفصل الأول: المقاربات القانونية لموظف الشركات الأمنية الخاصة

المبحث الأول: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في القانون الدولي والقوانين

06 الوطنية المقارنة

06 المطلب الأول: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في القانون الدولي

الفرع الأول: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في الوثائق ومشاريع الاتفاقيات

08 الدولية

15 الفرع الثاني: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة الفقه الدولي

19 المطلب الثاني: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في القوانين الوطنية المقارنة

20 الفرع الأول: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في القوانين الوطنية المقارنة

29 الفرع الثاني: مفهوم موظف الشركات الأمنية الخاصة في القانون الجزائري

35 المبحث الثاني: خصوصيات موظفي الشركات الأمنية الخاصة

35 المطلب الأول: تصنيف موظف الشركات الأمنية الخاصة في القوانين الوطنية

36 الفرع الأول: التكيف القانوني لموظف الشركات الأمنية الخاصة

45 الفرع الثاني: نتائج التكيف القانوني لموظف الشركات الأمنية الخاصة

52 المطلب الثاني: النظام القانوني لتسليح موظف الشركات الأمنية الخاصة

53 الفرع الأول: الضبط الإداري للأسلحة في القانون الجزائري والقوانين المقارنة

59 الفرع الثاني: قواعد تسليح موظف الشركات الأمنية الخاصة في القانون الجزائري

64	الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن ممارسة العمل في الشركات الأمنية الخاصة
65	المبحث الأول: موظف الشركات الأمنية الخاصة وبيئة العمل
65	المطلب الأول: العلاقات المرتبطة بموظف الشركات الأمنية الخاصة
67	الفرع الأول: علاقة موظف الشركات الأمنية الخاصة بالمستخدم
71	الفرع الثاني: علاقة موظف الشركات الأمنية الخاصة بالدولة
76	المطلب الثاني: منازعات علاقات العمل لموظفي الشركات الأمنية الخاصة
	الفرع الأول: المنازعات الجماعية لموظفي الشركات الأمنية الخاصة في القوانين
77	المقارنة
81	الفرع الثاني: المنازعات الفردية لموظف الشركات الأمنية الخاصة في القوانين المقارنة
84	المبحث الثاني: مسؤولية موظف الشركات الأمنية الخاصة
84	المطلب الأول: القواعد النظرية لمسؤولية موظف الشركات الأمنية الخاصة
85	الفرع الأول: أساس مسؤولية موظفي الشركات الأمنية الخاصة
91	الفرع الثاني: أنواع مسؤولية موظفي الشركات الأمنية الخاصة
95	المطلب الثاني: الدعاوى الناجمة عن قيام مسؤولية موظف الشركات الأمنية الخاصة
96	الفرع الأول: دعوى المسؤولية المدنية على موظف الشركات الأمنية الخاصة
97	الفرع الثاني: دعوى المسؤولية الجزائية على موظف الشركات الأمنية الخاصة
100	الخاتمة
105	قائمة المصادر المراجع
114	الفهرس

